

Подписи сторон

Со стороны работодателя

Ректор ФГБОУ ВО Курская ГСХА



20 марта 2018 года

В.А. Семькин

Со стороны работников

Председатель Профкома преподавателей СХА



20 марта 2018 года

И.А. Толстых

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

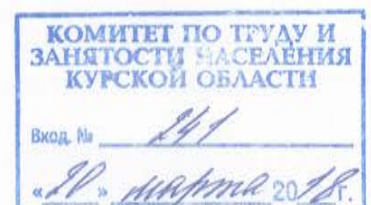
федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования
«Курская государственная сельскохозяйственная академия имени И.И. Иванова»
на 2018-2021 годы

Принят на конференции работников и обучающихся
ФГБОУ ВО Курская ГСХА
20 марта 2018 года

Настоящий коллективный договор
прошел уведомительную регистрацию
в комитете по труду и занятости
населения Курской области

Рег. № 441 от 20 марта 2018 года

КУРСК



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками и работодателем, устанавливающим взаимные обязательства сторон в лице их представителей.

1.2. Сторонами настоящего Договора являются работодатель - федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Курская государственная сельскохозяйственная академия имени И.И. Иванова» (далее – Академия, ФГБОУ ВО Курская ГСХА), которое представляет ректор Семькин Владимир Анатольевич (далее - Работодатель), и работники Академии (далее – Работники), в лице, избранного общим собранием трудового коллектива, представителя трудового коллектива - председателя Первичной профсоюзной организации преподавателей Курской сельскохозяйственной академии Курской территориальной (областной) организации профессионального союза работников агропромышленного комплекса Российской Федерации (далее – Профсоюзная организация, Профком преподавателей СХА) – Толстых Ирины Алексеевны

1.3. Договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативно-правовыми актами для определения взаимных обязательств Работников и Работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников. Договор разработан в целях обеспечения дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для Работников, создания более благоприятных условий труда в рамках законодательства Российской Федерации и направлен на повышение социальной защищённости Работников и обеспечение стабильности и эффективности работы Академии.

1.4. Настоящий договор заключён от имени всех Работников Академии, независимо от членства в Первичной профсоюзной организации преподавателей Курской сельскохозяйственной академии Курской территориальной (областной) организации профессионального союза работников агропромышленного комплекса Российской Федерации.

1.5. Работники Академии поручают Профсоюзному комитету Профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам, обусловленным настоящим Договором.

1.6. Настоящий Договор разработан и заключён равноправными Сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочных представителей Сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего Договора.

1.7. Работодатель и Профсоюзный комитет Профсоюзной организации считают необходимым продолжить совместную работу по развитию и совершенствованию социального партнерства по всем направлениям деятельности Академии, регулируемой её Уставом, на основе законодательства Российской Федерации.

1.8. Действие настоящего Договора распространяется на всех Работников Академии. Ни одна из сторон не может в течение срока действия Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение взятых на себя обязательств.

2. СРОК ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА И ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ

2.1. Настоящий Договор заключён сроком на 3 (три) года.

2.2. Настоящий Договор вступает в силу с 25 марта 2018 года и действует в течение трёх лет.

Стороны имеют право продлевать действие Договора на срок не более трёх лет.

Каждая из Сторон вправе проявить инициативу по продлению срока действия Договора. Предложение о продлении срока действия Договора направляется другой Стороне в письменной форме. Представители Стороны, получившие предложение о продлении срока действия Договора обязаны в течение семи рабочих дней с момента получения указанного

предложения направить ответ на полученное предложение. В случае положительного ответа на предложение о продлении срока Договора, продление срока утверждается совместным решением работодателя и Профсоюзного комитета Профсоюзной организации с последующим уведомлением всех работников Академии.

2.3. При необходимости приведения положений настоящего Договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда Работников, в Договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

2.4. Изменения и дополнения в настоящий Договор в течение срока его действия вносятся с учётом мнения Профсоюзного комитета Профсоюзной организации без проведения коллективных переговоров, в предусмотренном ст. 372 ТК РФ порядке.

2.5. При реорганизации Академии (слиянии, присоединении, разделении, преобразовании) Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

2.6. При смене формы собственности Академии действие Договора сохраняется в течение трех месяцев. В этот срок Стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или сохранении, изменении и дополнении действующего.

3. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ПРАВ И СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ АКАДЕМИИ

Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие Академии и необходимость улучшения социально-экономического положения работников, Работодатель и Профсоюзная организация договорились о нижеследующем:

3.1. Трудовой коллектив обязуется:

3.1.1. Соблюдать Устав Академии и Правила внутреннего трудового распорядка.

3.1.2. Соблюдать и выполнять требования охраны труда и пожарной безопасности, предусмотренные действующими в Академии правилами, нормами и инструкциями по охране труда и пожарной безопасности.

3.1.3. Своей деятельностью не допускать нанесения материального ущерба Академии и ущерба её деловой репутации, способствовать её развитию, экономно расходовать энергию, топливо и другие материальные ресурсы.

3.1.4. Бережно относиться к оборудованию и имуществу Академии, обеспечивать их сохранность.

3.1.5. Поддерживать чистоту и порядок на территории и в помещениях Академии.

3.1.6. Содействовать поддержанию общественного порядка в подразделениях Академии.

3.1.7. Соблюдать режим запрета курения в помещениях Академии.

3.1.8. Своим личным примером, путем проведения работы в академических группах и в общежитиях, воспитывать у студентов чувство патриотизма, гордости за свою профессию и родной вуз, неприятия коррупционного поведения, прививать им нормы порядочности и интеллигентности.

3.1.9. Использовать своё рабочее время для производительного труда, соблюдать технологическую дисциплину, обеспечивать качество работы.

3.1.10. Осуществлять мероприятия, направленные на предупреждение правонарушений, выявление и устранение причин и условий, способствующих их совершению, на воспитание работников и обучающихся в духе соблюдения действующего законодательства.

3.1.11. Соблюдать права Академии на интеллектуальную собственность и порядок защиты государственной тайны и иных охраняемых законом тайн.

3.1.12. Участвовать в обучении действиям в условиях чрезвычайных ситуаций, в предупреждении и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций, которые могут возникнуть в Академии, в работе по выявлению и устранению условий, способствующих осуществлению террористической деятельности на территории Академии.

3.1.13. Создавать и периодически обновлять информационные стенды с материалами Правил внутреннего трудового распорядка, настоящего Договора, информацией о деятельности Профсоюзной организации и т.д.

3.1.14. Активно участвовать в проводимых подразделениями производственных совещаниях, в том числе с обязательным обсуждением вопросов настоящего Договора, выполнения Правил внутреннего трудового распорядка, культуры поведения работников и обучающихся Академии, соблюдения Кодекса этики работников и обучающихся Академии.

3.1.15. Разрешать трудовые споры в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.1.16. Добросовестно относиться к повышению своей квалификации.

3.2. Работодатель и Профсоюзный комитет Профсоюзной организации обязуются:

3.2.1. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства.

3.2.2. Все решения по социально-трудовым и социально-экономическим вопросам, касающимся трудового коллектива, принимать после взаимных консультаций и обсуждений работодателя с Профсоюзным комитетом Профсоюзной организации. Все спорные вопросы решать на основе взаимного уважения и доверия.

3.2.3. Вносить в вышестоящие организации и органы власти предложения, направленные на повышение жизненного уровня работников Академии.

3.2.4. Сохранять, развивать и использовать все объекты социальной сферы для целей и задач социального обеспечения работников и их несовершеннолетних детей, улучшения условий труда и отдыха.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Предоставлять работникам работу по должности, профессии, специальности в соответствии со штатным расписанием, ежегодно утверждаемым ректором Академии.

3.3.2. Осуществлять полную и своевременную выплату заработной платы работникам.

3.3.3. Информировать трудовой коллектив Академии на проводимых конференциях о состоянии финансово-хозяйственной деятельности и финансовом положении Академии, предоставлять оперативную информацию по указанным вопросам Профсоюзному комитету Профсоюзной организации по соответствующим запросам.

3.3.4. Развивать инновационную деятельность, направленную на развитие Академии, сохранение кадрового потенциала. Не допускать какую-либо деятельность, наносящую ущерб учебному процессу и научным исследованиям.

3.3.5. Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности Академии, конкурентоспособности работников на рынке труда в рамках приоритетных направлений развития образовательной системы Российской Федерации, приоритетных национальных проектов в сфере образования.

3.3.6. Обеспечивать открытость и гласность всех видов деятельности Академии.

3.3.7. Предоставлять Профсоюзному комитету Профсоюзной организации информацию о соответствующих федеральных целевых программах, затрагивающих социально-трудовые права работников и (или) влияющих на их социально-экономическое положение, а также учитывать мнение профсоюзного комитета Профсоюзной организации при разработке и реализации указанных программ.

3.3.8. Предоставлять Профсоюзному комитету Профсоюзной организации по его запросам информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, принятых государственными органами решениях по финансированию отдельных направлений в сфере деятельности образования.

3.3.9. В случае возникновения индивидуальных и коллективных трудовых споров всемерно способствовать их объективному рассмотрению.

3.3.10. Учитывать мнение Профсоюзного комитета Профсоюзной организации при решении соответствующих персональных кадровых вопросов с официальным информированием профкома о принятых мерах в месячный срок со дня обращения.

3.4. Профком обязуется:

3.4.1 Обеспечивать представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников Академии.

3.4.2 Использовать возможности переговорного процесса с целью учёта интересов Сторон и предотвращения социальной напряженности в трудовом коллективе Академии.

3.4.3 Содействовать предотвращению в подразделениях коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий Договор.

3.4.4 Оказывать членам профсоюза и профсоюзным организациям структурных подразделений помощь в вопросах применения трудового законодательства, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

3.4.5 В случае возникновения индивидуальных и коллективных трудовых споров всемерно способствовать их объективному рассмотрению.

3.4.6 Организовывать консультации для профсоюзного актива по экономическим и правовым вопросам.

3.4.7 Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

4. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

4.1. Работники Академии в своей деятельности руководствуются законодательством Российской Федерации, Уставом Академии, Правилами внутреннего распорядка, должностными инструкциями, индивидуальными планами работы, локальными нормативными актами, приказами ректора Академии, настоящим Договором, трудовым договором.

4.2. В трудовом договоре оговариваются условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работником и Работодателем. Трудовые отношения возникают между Работником и Работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

4.3. Трудовой договор может заключаться как на неопределённый срок, так и на определённый срок не более пяти лет (срочный трудовой договор) с соблюдением норм трудового законодательства.

4.4. Заключению трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу (ассистент, преподаватель, старший преподаватель, доцент, профессор), в организации, осуществляющей образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, а также переводу на такую должность предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности. Положение о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, утверждается в порядке, устанавливаемом уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

Должности декана факультета и заведующего кафедрой являются выборными. Порядок проведения выборов на указанные должности устанавливается уставами образовательных организаций высшего образования.

Заключению трудового договора на замещение отдельных должностей научных работников, а также переводу на соответствующие должности научных работников предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности. Перечень должностей научных работников, подлежащих замещению по конкурсу, и порядок проведения указанного конкурса определяются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому

регулированию в сфере научной и научно-технической деятельности, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Конкретные сроки трудового договора с педагогическими и научными работниками устанавливаются по соглашению сторон в соответствии с трудовым законодательством.

4.5. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению Сторон и в письменной форме. Об изменении условий трудового договора Работник должен быть предупрежден Работодателем в письменной форме, не позднее чем за два месяца. Если Работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учётом его состояния здоровья. При отсутствии указанной работы или отказе Работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п.7 ч.1 ст.77 ТК РФ.

4.6. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом Работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения Работодателем заявления работника об увольнении. По соглашению между Работником и Работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

4.7. Трудовой договор может быть расторгнут Работодателем по основаниям, предусмотренным ст.77 ТК РФ.

4.8. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока действия Работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключённого на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

4.9. При приёме на работу Работодатель знакомит Работника с Уставом Академии, Договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и должностной инструкцией Работника. Факт ознакомления фиксируется личной подписью Работника в трудовом договоре.

4.10. Работник, впервые принимаемый на работу и желающий вступить в Профсоюзную организацию, должен написать заявление на имя председателя Профсоюзного комитета о приёме в Профсоюзную организацию и заявление на имя ректора Академии о безналичном удержании профсоюзных взносов через бухгалтерию Академии.

4.11. Работодатель обязуется не допускать нарушений правовых гарантий Работников при расторжении с ними трудовых договоров.

4.12. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников Академии и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с п.2 ст.81 ТК РФ Работодатель обязан в письменной форме уведомить об этом Профсоюзный комитет Профсоюзной организации не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Сокращение численности или штата Работников производится в соответствии с нормами ст.179 ТК РФ.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

5.1. Продолжительность рабочего времени Работников Академии регулируется трудовым законодательством Российской Федерации, трудовым договором, Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.2. Режим рабочего времени лиц из числа профессорско-преподавательского состава организаций, реализующих образовательные программы высшего образования и дополнительные профессиональные программы, в пределах 36-часовой рабочей недели определяется в зависимости от занимаемой должности с учетом выполнения ими учебной (преподавательской), воспитательной работы, индивидуальной работы с обучающимися,

научной, творческой и исследовательской работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом: методической, подготовительной, организационной, диагностической, работы по ведению мониторинга, работы, предусмотренной планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

Режим выполнения преподавательской работы регулируется расписанием занятий. Режим выполнения преподавателем обязанностей, связанных с научной, творческой и исследовательской работой, а также другой педагогической работой, предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом: методической, подготовительной, организационной, диагностической, работой по ведению мониторинга, работой, предусмотренной планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися, - регулируется правилами внутреннего трудового распорядка организаций, реализующих образовательные программы высшего образования и дополнительные профессиональные программы, планами научно-исследовательских работ, программами, графиками, локальными нормативными актами, в соответствии с которыми выполнение указанных работ предусматривается как непосредственно в организации, реализующей образовательные программы высшего образования и дополнительные профессиональные программы, так и за её пределами.

Объём преподавательской работы каждого преподавателя определяется образовательным учреждением самостоятельно в зависимости от квалификации работника и профиля кафедры и не может превышать 900 часов в учебном году - в образовательных учреждениях высшего профессионального образования.

Правила внутреннего трудового распорядка Академии, другие локальные акты могут регулировать выполнение указанной работы как непосредственно в образовательном учреждении, так и за его пределами.

5.3. Виды учебной нагрузки педагогических работников распределяются в соответствии с должностью и квалификацией педагогического работника в пределах установленной законодательством продолжительности рабочего времени ППС в рабочем году, а также разработанными в Академии нормами времени для расчёта объёма учебной работы, утверждаемыми решением Учёного совета Академии.

5.4. Работодатель знакомит педагогических Работников Академии с новой учебной нагрузкой на следующий учебный год не позднее 1 июля текущего года.

5.5. При составлении расписания занятий рекомендуется рационально использовать рабочее время преподавателя.

5.6. Нормальная продолжительность рабочей недели для Работников Академии (кроме педагогических) составляет не более 40 часов.

5.7. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для Работников, являющихся инвалидами 1 и 2 группы, - в количестве 35 часов в неделю;

- для Работников в возрасте от 16 до 18 лет - в количестве 35 часов в неделю;

- для Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, - в количестве 36 часов в неделю.

5.8. По соглашению между Работником и Работодателем Работнику могут устанавливаться неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан установить неполное рабочее время в следующих случаях:

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больными членами семьи в соответствии с медицинским заключением;

- по заявлению Работника, обучающегося по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего образования на период десяти учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов.

5.9. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда Работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

5.10. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя.

5.11. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством, Работодатель вправе привлечь Работников к сверхурочной работе с соблюдением норм ТК РФ. Работодатель обязуется обеспечить точный учёт продолжительности сверхурочных работ, выполненных каждым Работником.

5.12. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого Работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.13. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха.

6. ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Перерыв для отдыха и питания

6.1.1. Работодатель предоставляет Работникам перерыв для отдыха и питания продолжительностью 1 час в течение рабочего дня.

6.1.2. Начало перерыва для отдыха и питания Работникам Академии устанавливается с 12 часов 30 минут, окончание перерыва - 13 часов 30 минут.

6.2. Ежегодный оплачиваемый отпуск

6.2.1. Работодатель предоставляет Работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней.

6.2.2. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Академии. По соглашению Сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

6.2.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом Профсоюзной организации с учётом обеспечения нормального функционирования Академии и благоприятных условий для отдыха Работников. О времени начала отпуска Работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала.

6.2.4. Отпуск педагогическим работникам планируется и предоставляется с учётом графика учебного процесса.

6.2.5. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия Работника в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ.

6.2.6. Не допускается непредоставление отпуска в течение двух лет подряд и отзыв из отпуска Работодателем без согласия Работника.

6.2.7. По согласованию между Работником и Работодателем отпуск может быть разделён на части, одна из которых должна быть не менее 14 календарных дней.

6.2.8. При наличии у Академии финансовых возможностей, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника в исключительных случаях может быть заменена денежной компенсацией. Не допускается замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам до восемнадцати лет, а также работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда ст.126 ТК РФ.

6.2.9. Педагогические работники при увольнении по истечении десяти месяцев учебного года (в т.ч. работающие по совместительству) получают компенсацию за неиспользованные отпуска в размере среднего заработка за полную продолжительность отпуска - 56 календарных дней.

6.3. Ежегодный удлиненный основной оплачиваемый отпуск.

6.3.1. Работодатель предоставляет ежегодный удлиненный основной оплачиваемый отпуск следующим категориям сотрудников Академии:

- лицам моложе 18 лет - продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время;

- инвалидам - продолжительностью не менее 30 календарных дней;

- иным категориям работников Академии, в соответствии с перечнем профессий, утверждённым Постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

6.4. Дополнительные оплачиваемые отпуска.

6.4.1. Работодатель обязуется предоставлять Работникам дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- для сопровождения детей младшего школьного возраста (1-4 классы) в школу в первый день учебного года родителям-работникам Академии - 1 рабочий день;

- в случае бракосочетания работника - 3 рабочих дня;

- в случае смерти близких родственников (супруг, супруга, родители, дети) – до 5 рабочих дней;

- в случае призыва на военную службу детей мужского пола в возрасте от 18 до 27 лет родителям-работникам Академии - 1 рабочий день.

6.4.2. Работодатель обязуется предоставлять работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда дополнительный оплачиваемый отпуск сроком 7 календарных дней.

6.4.3. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется сроком 3 календарных дня работникам Академии с ненормированным рабочим днём, в соответствии с локальным нормативным актом Академии.

6.5. Длительные отпуска педагогическим работникам

6.5.1. Работодатель обязуется предоставлять педагогическим Работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года. Отпуск предоставляется Работнику по его письменному заявлению на основании представления Учёного совета факультета и решения Учёного совета Академии, как правило, для завершения работы над учебным пособием, завершения крупных научно-исследовательских работ, защиты диссертации.

6.6. Отпуск без сохранения заработной платы

6.6.1. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется соглашением Работника и Работодателя.

6.6.2. Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы (помимо категорий Работников, указанных в ст.128 ТК РФ) продолжительностью до 14 календарных дней следующим категориям Работников:

- имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет;

- имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

- одиноким родителям, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет.

7. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

7.1. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Академии определяет Работодатель.

7.2. Работодатель обязуется при наличии финансовых средств:

7.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации Работников.

7.2.2. Направлять педагогических работников на повышение квалификации по профилю педагогической деятельности, не реже чем 1 раз в 3 года.

7.2.3. В случае высвобождения Работников и одновременного создания новых рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых Работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

7.2.4. В случае направления Работника на повышение квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если Работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

7.2.5. Предоставлять гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с получением высшего или среднего профессионального образования в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию (при получении ими образования соответствующего уровня впервые), в порядке, предусмотренном ст.173-174, 177 ТК РФ.

7.2.6. Всемерно содействовать работе по совершенствованию системы повышения квалификации Работников, планировать и выделять средства для ее развития, создавать новые перспективные направления подготовки Работников, разработки и внедрения принципов дистанционного образования.

7.3. В случае направления Работника на обучение по программам дополнительного профессионального образования или профессионального обучения, включая обучение новым специальностям и профессиям, Работник обязуется:

7.3.1. Заключение ученический договор или дополнительное соглашение к трудовому договору.

7.3.2. Освоить программу профессионального обучения, переподготовки или повышения квалификации в соответствии с утверждённым планом.

7.3.3. Проработать в Академии после обучения в течение срока, установленного в ученическом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору.

7.3.4. Возместить Академии затраты, связанные с его обучением по программам дополнительного профессионального образования или профессионального обучения, при условии расторжения этого договора по инициативе Работника без уважительных причин.

7.4. Повышение квалификации научных сотрудников осуществляется по решению руководителей структурных подразделений и финансируется за счет средств по открытым темам исследований.

7.5. Повышение квалификации инженерно-технического, административно-хозяйственного, производственного, учебно-вспомогательного, научно-вспомогательного, иного персонала Академии определяется производственной необходимостью и осуществляется по решению Работодателя.

7.6. Академия организует:

- подготовку научно-педагогических и научных кадров через аспирантуру в Академии и других вузах;

- перевод на должности научных сотрудников для завершения работы над докторской диссертацией, прикрепление специалистов в качестве соискателей учёной степени кандидата наук для работы над диссертациями.

8. ОПЛАТА ТРУДА

8.1. Оплата труда Работников Академии осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации о труде, Положением об оплате труда работников ФГБОУ ВО Курская ГСХА, Положением о стимулирующих надбавках и выплатах работникам ФГБОУ ВО Курская ГСХА, иными локальными нормативными актами.

8.2. Формирование фонда оплаты труда Работников Академии осуществляется за счёт следующих источников финансирования:

- федерального бюджета Российской Федерации;

- внебюджетных средств, поступающих на расчётный счёт и в кассу Академии, от

предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

- иных источников, не запрещённых законодательством Российской Федерации.

8.3. Месячная заработная плата Работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

8.4. Работодатель в пределах имеющихся средств на оплату труда Работников самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

8.5. Размеры окладов (должностных окладов) Работников Академии устанавливаются Работодателем по соответствующим профессионально-квалификационным группам (далее ПКГ) с учётом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации.

8.6. Условия оплаты труда отражаются в трудовых договорах между Работодателем и Работником в соответствии с ТК РФ. Оплата труда Работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой, по совместительству, производится по каждой должности отдельно.

8.7. Заработная плата Работников Академии включает в себя:

8.7.1. Оклад (должностной оклад), утвержденный Положением об оплате труда работников ФГБОУ ВО Курская ГСХА;

8.7.2. Выплаты компенсационного характера, установленные законодательством Российской Федерации и указанные в качестве таковых в Положении об оплате труда работников ФГБОУ ВО Курская ГСХА;

8.7.3. Стимулирующие выплаты, предусмотренные Положением о стимулирующих надбавках и выплатах работникам ФГБОУ ВО Курская ГСХА;

8.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы Работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ без учёта повышающих коэффициентов.

8.9. В Академии устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплата Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда – 4% от оклада;

- надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, без освобождения от работы, определённой трудовым договором; сверхурочной работе; при работе в ночное время; при работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

8.10. Доплата к окладам за работу с вредными и опасными условиями труда устанавливаются на основе данных аттестации рабочих мест или специальной оценки условий труда не менее чем в размерах, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

8.11. Доплаты за совмещение должностей, за увеличение установленного объёма работы, за расширение зон обслуживания, за исполнение обязанностей временно отсутствующего Работника могут быть уменьшены или полностью отменены при ухудшении качества работы, уменьшении объёма работы. Об уменьшении или отмене доплат Работник должен быть письменно предупрежден за три рабочих дня в соответствии со ст.60.2 ТК РФ.

8.12. Работа в сверхурочное время, в выходные и праздничные дни оплачивается в размере

не ниже установленного законодательством Российской Федерации.

8.13. Изменение размеров гарантированной заработной платы (окладов, стимулирующих доплат) производится:

8.13.1. При получении образования или при восстановлении документов об образовании - со дня подачи заявления на имя ректора Академии и представления соответствующих документов;

8.13.2. При присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

8.14. При наступлении у Работника права на изменение гарантированной заработной платы по вышеуказанным основаниям в период пребывания его в отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата гарантированной заработной платы более высокого размера производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

8.15. Выплата премий и вознаграждений Работникам Академии производится в соответствии с Положением о стимулирующих надбавках и выплатах работникам ФГБОУ ВО Курская ГСХА.

8.16. В целях социальной поддержки Работников в Академии при наличии средств может выплачиваться материальная помощь в следующих случаях:

- смерти близких родственников Работника (супруг, супруга, родители, дети) в размере не менее 3000 рублей;

- причинения Работнику материального ущерба вследствие стихийных бедствий (пожар, наводнение) в размере не менее 10000 рублей.

8.17. Заработная плата выплачивается Работодателем по выбору Работника путём перечисления денежных средств на расчетный счёт в банке, открытый Работнику в рамках проекта «Зарплатный», или через кассу Академии два раза в месяц: 20 и 5 числа.

8.18. При выплате заработной платы Работодатель по устному требованию Работника извещает его путём выдачи расчётного листка о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний.

8.19. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев, оговорённых в ст. 142 ТК РФ.

8.20. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления уволенным Работником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся Работнику при увольнении, Работодатель обязан в указанный выше срок выплатить не оспариваемую им сумму.

9. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

9.1. Работодатель обязуется обеспечить право Работников Академии на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм, санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний.

9.2. С целью создания нормальных условий труда Работников Академии, Работодатель обязуется обеспечить:

9.2.1. Безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

9.2.2. Применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты Работников, соответствующих требованиям охраны труда, условиям труда на каждом рабочем месте;

9.2.3. Режим труда и отдыха Работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

9.2.4. Приобретение и выдачу за счёт собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

9.2.5. Обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

9.2.6. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

9.2.7. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

9.2.8. Проведение специальной оценки условий труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда;

9.2.9. Проведение за счёт собственных средств обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), внеочередных медицинских осмотров (обследований) Работников.

9.2.10. Недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

9.2.11. Информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

9.2.12. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

9.2.13. Расследование и учёт в установленном порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

9.2.14. Обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

9.2.15. Ознакомление Работников с требованиями охраны труда;

9.2.16. Систематическое проведение планово-предупредительных ремонтов и обслуживания технического оборудования помещений (окон, дверей, вентиляционных систем, электрооборудования и др.);

9.2.17. Наличие, функционирование и доступ всех мест общего пользования в учебных корпусах в соответствии с санитарными нормами;

9.2.18. Работу гардеробов во всех учебных корпусах в холодное время года (с 01 октября до 30 апреля);

9.2.19. Установленный нормами тепловой режим в помещениях Академии, подготовленных к зиме;

9.2.20. Аттестацию лабораторий на соответствие требованиям нормативных документов.

9.3. Работник обязан:

9.3.1. Соблюдать требования охраны труда;

9.3.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

9.3.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

9.3.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае,

происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

9.3.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ.

9.4. На работах с вредными условиями труда выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов заменяется компенсационной выплатой в размере, установленном Положением об оплате труда работников ФГБОУ ВО Курская ГСХА.

9.5. Работодатель обеспечивает все объекты Академии средствами пожаротушения в соответствии с действующими нормами.

9.6. Во всех помещениях Академии на информационных стендах вывешиваются инструкции по поведению Работников в случае возникновения пожара.

9.7. Работодатель ежегодно выделяет средства на проведение профилактических противопожарных работ (огнезащитную обработку деревянных строений, перезарядку огнетушителей, приобретение первичных средств пожаротушения взамен вышедших из строя).

9.8. С целью обеспечения Работников медицинской помощью Работодатель обязуется:

- организовать медицинское обеспечение Работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- укомплектовать медикаментами аптечки первой помощи подразделения Академии, связанные с работами повышенной опасности и вредными условиями труда, а также вахты всех учебных корпусов и общежитий, деканаты и кафедры факультетов. Ответственным за содержание и своевременное обновление аптек, соответствие нормам годности медикаментов является специалист по охране труда Академии.

9.9. За нарушение обязанностей по охране труда Работник может быть привлечён к дисциплинарной ответственности, включая увольнение. Увольнение производится, если это нарушение повлекло тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, аварию, катастрофу) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий, которое определяется (в числе других) как грубое нарушение Работником трудовых обязанностей.

9.10. Работодатель обязан отстранить от работы или не допустить к ней Работника, не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда или не прошедшего обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр. Время отстранения от работы в таких случаях не включается в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата Работнику не начисляется.

9.11. При отстранении от работы Работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой. Время отстранения от работы в последнем случае включается в стаж работы, дающий право на отпуск.

10. ТРУД ЖЕНЩИН И МОЛОДЁЖИ

10.1. Работодатель обязуется:

10.1.1. Соблюдать гарантии в области организации труда и предоставления льгот женщинам и молодежи, установленные ТК РФ.

10.1.2. Не привлекать женщин без их согласия к работам с суммированным учётом рабочего времени.

10.1.3. Сохранять среднюю заработную плату беременным женщинам на время прохождения обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях.

10.1.4. Ограничивается применение труда женщин на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением нефизических

работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию, в соответствии с перечнем таких производств, работ, профессий и должностей, утверждённым постановлением Правительства РФ №162 от 25.02.2000 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин».

10.1.5. Не допускать применение труда лиц моложе 18 лет на следующих видах работ:

- на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Постановлением Правительства РФ №163 от 25.02.2000 «Об утверждении перечня тяжёлых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет»;

- на подземных работах;

- на работах, связанных с переноской и передвижением тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы;

- на работах, которые могут оказать негативное воздействие на нравственное развитие и здоровье несовершеннолетнего.

10.2. Лица в возрасте до 18 лет принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра (обследования) и в дальнейшем, до достижения возраста 18 лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру (обследованию).

10.3. Для Работников, обучающихся без отрыва от производства, по их заявлениям Работодатель может устанавливать индивидуальные режимы труда (продолжительность рабочей недели, начало и окончание рабочего дня, применение гибких графиков и др.) на рабочих местах, где производственные условия допускают такую возможность.

10.4. Запрещается направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни Работников в возрасте до 18 лет.

10.5. Расторжение трудового договора с Работниками в возрасте до 18 лет по инициативе Работодателя (за исключением случая ликвидации организации), помимо соблюдения общего порядка, допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

10.6. Работники в возрасте до 18 лет несут полную материальную ответственность лишь за умышленное причинение ущерба, за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, а также за ущерб, причинённый в результате совершения преступления или административного проступка.

11. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ, СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

11.1. Работодатель осуществляет государственное социальное страхование Работников в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, осуществляет контроль за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию, занимается распределением средств социального страхования.

11.2. Работодатель и Профсоюзный комитет Профсоюзной организации поддерживают и развивают структуры, обеспечивающие организацию в Академии культурно-просветительской и физкультурно-спортивной работы с Работниками и членами их семей, исходя из выделенных на эти цели средств.

11.3. Для осуществления социальной поддержки Работников Академии, а также для реализации социальных программ Академии и Профсоюзного комитета Профсоюзной организации, других социальных расходов используются следующие средства:

- средства Фонда социального страхования Российской Федерации;

- средства, выделяемые Работодателем для социальной поддержки Работников;

- средства, выделяемые Профсоюзным комитетом на социальные нужды.

11.4. Социальная поддержка Работников производится Работодателем и Профсоюзным комитетом по следующим направлениям:

- материальная помощь Работникам;

- улучшение жилищных условий Работников Академии, при наличии специализированного жилищного фонда;
- выделение средств на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу среди Работников;
- участие в организации похорон (транспортные расходы, ритуальные услуги);
- другие социальные расходы.

11.5. Работодатель обязуется:

11.5.1. При наличии финансовых возможностей компенсировать работникам (одному из родителей), проработавшим в Академии более трёх лет, затраты на обучение в Академии их детей, впервые получающих среднее профессиональное или высшее образование по очной форме обучения, в размере 50 процентов от стоимости обучения за соответствующий учебный год, за счёт средств, остающихся в распоряжении Академии после налогообложения.

11.5.2. Оказывать Работникам материальную помощь в пределах финансовых возможностей Академии в соответствии с Положением об оплате труда работников ФГБОУ ВО Курская ГСХА;

11.5.3. Организовывать обязательный медицинский осмотр Работников;

11.5.4. При наличии возможности на период работы предоставлять Работникам жилые помещения специализированного жилищного фонда в порядке, установленном локальными нормативными актами Академии;

11.5.5. Организовывать в Академии общественное питание для Работников.

11.5.6. Обеспечивать Работников правом бесплатного пользования библиотечными фондами Академии;

11.5.7. Обеспечивать условия реализации Работниками права на занятия физической культурой и спортом, в т.ч. физкультурно-оздоровительные мероприятия, а также условия для организации массовых спортивных мероприятий;

11.6. Профсоюзный комитет обязуется направлять средства профсоюзного бюджета на следующие цели:

11.6.1. Оказание материальной помощи в случае болезни Работника;

11.6.2. Оказание материальной помощи в связи со смертью Работника или его близких родственников (супруг, супруга, родители, дети);

11.6.3. Чествование юбиляров;

11.6.4. Экскурсионные поездки Работников;

11.6.5. Организацию спортивно-оздоровительных, культурно-массовых мероприятий;

11.6.6. Приобретение новогодних подарков для детей Работников, являющихся членами Профсоюза, проведение новогодних и других культурно-массовых мероприятий;

11.6.7. Оказание материальной помощи ко Дню Победы бывшим Работникам Академии, являющимся участниками Великой Отечественной войны, в размере, определяемом решением Профсоюзного комитета Профсоюзной организации.

12. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ РАБОТОДАТЕЛЯ И ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ, ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

12.1. Работодатель и Профсоюзный комитет Профсоюзной организации обязуются:

12.1.1. Сотрудничать в рамках законодательства по всем вопросам деятельности Академии;

12.1.2. Признавать право каждой из Сторон предъявлять справедливые и взаимные требования;

12.1.3. Обеспечивать регулярное и полное информирование Сторон по всем вопросам, относящимся к их компетенции.

12.2. Работодатель обязан соблюдать права и гарантии Профсоюзного комитета Профсоюзной организации, способствовать его деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности.

12.3. Работодатель признает право Профсоюзного комитета вести переговоры от имени Работников по заключению Договора, а также по согласованию и учёту мотивированного мнения Профсоюзного комитета при принятии локальных нормативных актов и в иных установленных ТК РФ и настоящим Договором случаях.

12.4. Стороны договорились о недопущении ограничения гарантированных законом и настоящим Договором социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иной формы воздействия в отношении любого Работника в связи с его членством в Профсоюзной организации или профсоюзной деятельностью.

12.5. Работодатель обязуется:

12.5.1. Бесплатно предоставлять Профсоюзному комитету Профсоюзной организации помещение с отоплением, освещением, телефонной связью, мебелью и другим хозяйственным обеспечением.

12.5.2. Предоставлять право Председателю Профсоюзного комитета Профсоюзной организации или иному члену Профсоюзного комитета (по поручению Председателя) участвовать в работе административных органов соответствующего уровня, ректората, совещаниях, проводимых Работодателем, на которых принимаются решения по вопросам социально-экономического положения Работников, условий труда, развития социальной сферы. Работодатель своевременно информирует Профсоюзный комитет Профсоюзной организации о проведении указанных заседаний.

12.5.3. Предоставлять по мере необходимости Профсоюзному комитету Профсоюзной организации право проведения профсоюзных собраний (конференций) в рабочее время за один час до окончания рабочего дня, выделять для этих целей помещение, для решения и обсуждения вопросов, касающихся деятельности всего трудового коллектива, либо по согласованию с администрацией академии.

12.5.4. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий Работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации и настоящим Договором.

12.5.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное перечисление безналичным путём на счёт Профсоюзного комитета Профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы Работников, являющихся членами Профсоюзной организации, при наличии их письменных заявлений. Перечисление удержанных членских профсоюзных взносов производится в полном объеме одновременно с уплатой налога с заработной платы Работников.

13. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ ДОГОВОРА

13.1. Контроль за выполнением обязательств настоящего Договора осуществляется непосредственно Сторонами, их уполномоченными представителями, соответствующим органом по труду.

13.2. При проведении указанного контроля представители Сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

13.3. За неисполнение настоящего Договора и нарушение его условий Стороны несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

13.4. Каждая из Сторон признает права и ответственность другой Стороны по настоящему Договору. Профсоюзный комитет Профсоюзной организации принимает на себя ответственность, обусловленную представлением и защитой зафиксированных в тексте Договора прав как всего коллектива Работников Академии, так и каждого члена коллектива в отдельности.

14. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

14.1. Стороны договорились:

14.1.1. Соблюдать установленный законодательством Российской Федерации порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

14.2. Работодатель обязуется:

14.2.1. Довести текст настоящего Договора до сведения Работников Академии.

14.2.2. Знакомить всех вновь поступающих Работников с текстом Договора при приёме на работу.

14.3. Профсоюзный комитет Профсоюзной организации обязуется разъяснять Работникам положения Договора.

14.4. Настоящий Договор направляется Работодателем, представителем Работодателя, совместно с представителем Профсоюзной организации на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего Договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.