От работников:
Председатель профсоюзного комитета работников Приморской государственной сельскохозяйственной академии
_____
«___»_____ 2016 г.

От работодателя:
Ректор ФГБОУ ВО «Приморская государственная сельскохозяйственная академия»
_____ А.Э. Комин
«___»_____ 2016 г.

Проект

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Приморская государственная сельскохозяйственная академия» на 2016-2019 г.

Утвержден
на конференции работников
и обучающихся ФГБОУ ВО
Приморская ГСХА
«___»_____ 2016 г.

Уссурийск
2016 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения
2. Трудовой договор. Обеспечение занятости и профессионального роста. Условия высвобождения работников.
3. Режим труда и время отдыха.
4. Охрана труда.
5. Оплата труда.
6. Гарантии и компенсации.
7. Сокращение численности или штата работников.
8. Гарантии деятельности профкома.
9. Улучшение жилищно-бытовых условий и организация общественного питания в Академии.
10. Организация культурного и спортивного отдыха.
11. Сотрудничество и ответственность сторон за выполнение принятых обязательств.
12. Заключительные положения.

Приложения:
1. Положение о комиссии по трудовым спорам ФГБОУ ВО «Приморская государственная сельскохозяйственная академия».
2. План мероприятий по охране труда.

1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящий коллективный договор (далее — Договор) заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации, Устава ФГБОУ ВО «Приморская государственная сельскохозяйственная академия» (далее — Устав) и иными законодательными и правовыми актами в целях решения поставленных перед трудовым коллективом задач, содействия регулированию трудовых отношений, дальнейшего социального развития коллектива и обеспечения социальной защищенности работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Приморская государственная сельскохозяйственная академия» (далее — Академия).

1.2 Сторонами Договора являются:

- работодатель в лице ректора Академии Комина Андрея Эдуардовича, действующего на основании Устава;
- работники в лице председателя профсоюзного комитета сотрудников Академии (далее – Профком) _____, действующего на основании Устава.

1.3 Стороны признают, что на переговорах по заключению Договора интересы всех работников Академии, независимо от членства в профсоюзе, представляет и защищает профсоюзный комитет сотрудников Академии.

1.4 Предметом Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.

1.5 В основу заключения Договора положены принципы:

- соблюдение норм законодательства;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора и обсуждения вопросов, составляющих содержание Договора;
- добровольность принятия обязательств;
- реальность обеспечения принимаемых обязательств;
- систематичность контроля и неотвратимость ответственности.

1.6 Трудовые договоры, заключаемые с работниками, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Договором.

1.7 Коллективный договор действует в течение 3-х лет с 2016 г. по 2019 г.

1.8 Действие Договора распространяется на всех работников Академии.

1.9 В течение срока действия Договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.10 Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Договора решаются сторонами на основе существующего законодательства Российской Федерации.

1.11 Во исполнение Договора работодателем могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с Профкомом. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и Договором.

2 ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1 Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого как на неопределенный срок, так и на срок до 5 лет, в результате:

- назначения на должность или утверждения в должности;
- избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности;
- в результате заключения трудового договора.

2.2 В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.3 В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права:

- об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной), персональных данных.

2.4 Трудовые договоры на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, участвующих в реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора.

2.5 Заключению трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, а также переводу на такую должность предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности.

2.6 В целях сохранения непрерывности учебного процесса допускается заключение трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности при приеме на работу по совместительству или в создаваемые образовательные орга-

низации высшего образования до начала работы ученого совета - на срок не более одного года, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу.

2.7 Положение о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, утверждается в порядке, устанавливаемом уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

2.8 При избрании работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им по срочному трудовому договору должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, новый трудовой договор может не заключаться. В этом случае действие срочного трудового договора с работником продлевается по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок.

2.9 При переводе на должность педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, в результате избрания по конкурсу на соответствующую должность срок действия трудового договора с работником может быть изменен по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок.

2.10 В целях подтверждения соответствия работника занимаемой им должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу (за исключением работников, трудовой договор с которыми заключен на определенный срок), один раз в пять лет проводится аттестация в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, утверждаемому федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

2.11 Трудовой договор заключается в двух экземплярах в письменной форме. Условия трудового договора не должны противоречить действующему Трудовому кодексу Российской Федерации. Прием на работу оформляется приказом ректора Академии, который объявляется работнику под роспись.

2.12 Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

2.13 В случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством Российской Федерации.

2.14 Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым кодексом или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

2.15 Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, должностными обязанностями.

2.16 В Академии создается совместная комиссия по трудовым спорам из представителей работодателя и Профкома, избранных на конференции трудового коллектива.

Комиссия по трудовым спорам является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, за исключением споров, по которым установлен другой порядок их рассмотрения Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем.

2.17 Отстранение от работы.

Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалифика-

ции работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр (обследование) не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

3 РЕЖИМ ТРУДА И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Рабочее время - время, в течение которого работник должен исполнять трудовые обязанности в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, условиями трудового договора, должностной инструкцией, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, индивидуальным планом работы педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу.

3.2 Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

3.3 Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

3.4 Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю

Максимальная нагрузка педагогических работников не может быть более 900 академических часов (в пределах должностного оклада).

3.5 По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе

- беременной женщины,

- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет),

- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.6 Работодатель имеет право в порядке, установленном Трудовым кодексом, привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника:

- для сверхурочной работы;

- если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия.

3.7 Режим рабочего времени, время для отдыха и питания устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у работодателя, - трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

3.8 В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

3.9 Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.10 Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

3.11 Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

3.12 Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.13 В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

время фактической работы;

время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;

время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;

период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр не по своей вине;

время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

3.14 В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

3.15 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

3.16 По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.17 При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

3.18 По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами.

4 ОХРАНА ТРУДА

4.1 Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующим законодательством по охране труда.

4.2 Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

- выполнять в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, согласованный с Профсоюзом;

- информировать работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий;

- проводить обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ, оказания первой медицинской помощи пострадавшим на производстве, а также проводить инструктажи по охране труда, стажировку на рабочих местах и проверку знаний требований охраны труда. Не

допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний по вопросам охраны труда;

- осуществлять контроль условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной защиты; принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, по оказанию пострадавшим первой помощи;

- обеспечивать работникам, занятым на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с движением транспорта, прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, с сохранением среднего заработка на время прохождения медосмотров;

- выдавать своевременно работникам сертифицированную специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с типовыми нормами выдачи спецодежды;

- выдавать мыло работникам, выполняющим работы, связанные с загрязнением;

- выдавать смывающие и обезвреживающие средства работникам, выполняющим работы, где возможно воздействие на кожу вредно действующих веществ;

- обеспечивать все подразделения Академии аптечками, укомплектованными средствами первой помощи;

- проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

- предоставлять работникам, занятым с вредными и опасными условиями труда, льготы и компенсации, в соответствии с результатами специальной оценки условий труда:

- не реже, чем один раз в три года проводить обучение и проверку знаний по охране труда руководящих работников и должностных лиц Академии. Своевременно назначать ответственных за безопасные условия труда и противопожарное состояние объектов Академии.

4.3 Работодатель выделяет денежные средства в пределах бюджетных ассигнований, выделяемых Академии, для проведения мероприятий, указанных в настоящем разделе.

4.4 Работники обязаны:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

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

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в академии, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

4.5 На работах с вредными условиями труда работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты. Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов.

5 ОПЛАТА ТРУДА

5.1 Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом.

5.2 Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

5.3 Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей системой оплаты труда.

Для ряда профессий в Академии может вводиться сдельная оплата труда.

5.4 Система оплаты труда, включая размеры окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, система доплат и надбавок стимулирующего характера устанавливаются действующим Положением об оплате труда.

В Академии применяется почасовая оплата труда. Ставки почасовой оплаты труда определяются Академией самостоятельно по отдельной смете.

5.5 Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

5.6 Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

5.7 При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.8 Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

5.9 Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца – 15 и 31 (30) числа.

При совпадении дня выплаты с выходным днем или праздничным нерабочим днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.10 Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до начала отпуска.

5.11 При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

5.12 Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

5.13 Работникам выплачивается процентная надбавка к заработной плате за непрерывный стаж работы в южных районах Дальнего Востока, в размере 10 процентов по истечении первого года работы, с увеличением на 10 процентов за каждые последующие два года работы, но не свыше 30 процентов заработка (Постановление ЦК КПСС, Совмина СССР, ВЦСПС от 09.01.1986 N 53).

5.14 Работникам выплачивается районный коэффициент к заработной плате – 1,2 (Постановление Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 20.11.1967 N 512/П-28).

5.15 При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.16 Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.17 Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

5.18 По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.19 Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном (на 35 %) размере по сравнению с работой в нормальных условиях.

5.20 При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

6 ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

6.1 Работодатель, согласно действующему законодательству Российской Федерации, обязуется:

- своевременно перечислять страховые взносы;
- осуществлять государственное социальное страхование всех работников;
- выплачивать пособие по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- исчислять оплату отпусков и выплат компенсаций за неиспользованные отпуска;
- обеспечивать полную регистрацию работников в системе персонифицированного учёта, своевременное предоставление в органы Пенсионного фонда Российской Федерации достоверных сведений о стаже, заработке и страховых взносах работников.

6.2 Работодатель предоставляет работникам возможность использовать ресурсы компьютерной сети Академии, доступа в Интернет, пользования электронным почтовым ящиком.

6.3 Профком обязуется организовывать приобретение и распространение новогодних подарков, билетов на новогодние представления (елки) и путевок в оздоровительные лагеря для детей работников.

6.4 Работодатель и профком при оформлении работника на пенсию по возрасту, по ходатайству трудового коллектива структурного подразделения, обязуется вручать памятный адрес и при наличии внебюджетных средств производить единовременную выплату в размере среднемесячной заработной платы. Положения данного пункта распространяются на работников проработавших в Академии 10 лет и более.

6.5 Работодатель и профком, при наличии внебюджетных средств, обязуются оказывать помощь по обеспечению ритуальных услуг по похоронам работников. Положения данного пункта распространяются на работников проработавших в Академии 10 лет и более.

6.6 При направлении работников в командировку Работодатель обязуется возмещать расходы за пользование на транспорте постельными принадлежностями, оплата разного рода сборов при приобретении билетов (комиссионный сбор, оплата страховых платежей по обязательному страхованию пассажиров на транспорте), оплата страховой премии при приобретении полиса добровольного страхования пассажиров от несчастного случая.

7 СОКРАЩЕНИЕ ЧИСЛЕННОСТИ ИЛИ ШТАТА РАБОТНИКОВ

7.1 При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель обязуется заблаговременно в письменной форме сообщить об этом Профсоюзу не позднее чем за два месяца до предполагаемой даты увольнения работников (расторжения с работниками трудовых договоров), а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников — не позднее чем за три месяца. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

7.2 Работодатель представляет в Профсоюз проекты приказов о сокращении численности или штата работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

7.3 Увольнение работников по сокращению численности или штата работодатель осуществляет как вынужденную меру, когда исчерпаны все возможности их трудоустройства у работодателя.

7.4 При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

7.5 При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют работники:

- имеющие семьи при наличии двух и более иждивенцев;
- в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- получившие у работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалиды Великой отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества;
- повышающие квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

7.6 Беременные женщины (и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие — при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние) не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев ликвидации Академии.

8 ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФКОМА

8.1 Работодатель обязуется:

- предоставлять безвозмездно Профкому оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также создавать другие условия для обеспечения деятельности Профсоюза;
- перечислять на счет Профкома ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном Уставом профкома;
- предоставлять в установленном законодательством порядке Профкому информацию о деятельности Академии для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Договора;
- предоставлять Профкому возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности Академии. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроках;
- обеспечивать в соответствии с законодательством участие Профкома, иного полномочного представительного органа работников в управленческих совещаниях;
- включать представителей Профкома в комиссии: по аттестации работников, по расследованию несчастных случаев в Академии, по трудовым спорам, по охране труда.
- членам Профкома, не освобожденным от работы, предоставляется свободное от основной работы время с сохранением среднего заработка для участия в работе комиссий Академии, выполнения общественных обязанностей;
- выделять Профкому аудитории в корпусах, актовый зал, зал в комбинате студенческого питания (по заявкам) для проведения массовых мероприятий Профкома;
- выделять по заявкам Профкома автотранспорт.

8.2 Профком обязуется:

- содействовать реализации настоящего договора, укреплению социального партнёрства, недопущению социальной напряжённости в трудовом коллективе Академии;

- вносить предложения в соответствующие органы государственной власти и местного самоуправления по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях трудящихся отрасли, проводить экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов в области экономики, социальных вопросов и охраны труда;

- осуществлять защиту трудовых социально-экономических и профессиональных прав и интересов работников, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам трудового коллектива;

- содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работников;

- осуществлять общественный контроль над соблюдением социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим договором;

- принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения работников Академии;

- использовать все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования профсоюзных организаций и членов трудового коллектива о деятельности сторон настоящего договора по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников Академии;

- участвовать в проведении мероприятий, посвященных праздничным датам.

9 УЛУЧШЕНИЕ ЖИЛИЩНО-БЫТОВЫХ УСЛОВИЙ И ОРГАНИЗАЦИЯ ОБЩЕСТВЕННОГО ПИТАНИЯ В АКАДЕМИИ

9.1 Администрация Академии обязуется:

- ежегодно рассматривать вопросы о готовности учебных корпусов и общежитий к новому учебному году на заседаниях ректората;

- рассматривать ходатайства Профсоюза о выделении сотрудникам Академии мест в общежитии.

9.2 Профсоюз обязуется:

- ежегодно проводить потребительский опрос о работе комбината студенческого питания, качестве и ассортименте продукции, с рассмотрением итогов на совместном заседании профкома и администрации Академии.

10 ОГРАНИЗАЦИЯ КУЛЬТУРНОГО И СПОРТИВНОГО ОТДЫХА

10.1 Администрация Академии обязуется:

- в установленные сроки проводить текущий ремонт и укомплектование спортивно-оздоровительного комплекса и заслушивать вопросы о готовности

спортивно-оздоровительного комплекса к началу летнего и зимнего сезона и итоги работы комплекса на заседаниях ректората;

10.2 Профсоюзная организация обязуется:

- регулярно по плану проводить культурно-массовые, спортивные и оздоровительные мероприятия для сотрудников Академии (спартакиада «Здоровье», день с/х работника и др.);

10.3 Администрация Академии и Профком могут осуществлять сотрудничество по вопросам проведения культурно-массовых, физкультурно-оздоровительных и иных мероприятий путем заключения отдельных гражданско-правовых договоров.

11 СОТРУДНИЧЕСТВО И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ПРИНЯТЫХ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ

11.1 Отношения и ответственность договаривающихся сторон в процессе реализации Договора регламентируются законодательством Российской Федерации.

11.2 Контроль выполнения Договора на всех уровнях осуществляется сторонами и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

11.3 Стороны взаимно предоставляют имеющуюся информацию для осуществления контроля при выполнении Договора.

12 ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1 Настоящий Договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока.

12.2 Стороны имеют право продлевать действие настоящего Договора на срок не более трех лет.

12.3 Внесение изменений и дополнений в Договор, в течение срока его действия, возможно по решению Ученого совета Академии и по согласованию с профкомом.

12.4 Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения Договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

12.5 Стороны договорились, что текст Договора со всеми приложениями должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 30 календарных дней после его подписания путем размещения в сети Интернет на официальном сайте Академии.

12.6 Контроль за выполнением Договора осуществляют обе стороны, подписавшие его. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении Договора на Ученом совете Академии. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие Договор.

12.7 За невыполнение Договора и нарушение его условий стороны несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

12.8 Если условия финансово-хозяйственной деятельности работодателя ухудшаются или работодателю грозит банкротство (и, как следствие, потеря работниками рабочих мест), по взаимному согласию сторон Договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения работодателя, о чем составляется соответствующий документ.

12.9 Действие Договора распространяется на всех работников, в том числе и на неучаствовавших в коллективных переговорах.

Приложение 1
к Коллективному договору

От работников:
Председатель профсоюзного комитета работников Приморской государственной сельскохозяйственной академии
_____
«__»____ 2016 г.

От работодателя:
Ректор ФГБОУ ВО «Приморская государственная сельскохозяйственная академия»
_____ А.Э. Комин
«__»____ 2016 г.

Положение о комиссии по трудовым спорам ФГБОУ ВО «Приморская государственная сельскохозяйственная академия»

1 Общие положения

1.1 Положение о комиссии по трудовым спорам (далее — Положение) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными нормативно-правовыми актами РФ.

1.2 Положение определяет порядок формирования и работы комиссии по трудовым спорам (далее- КТС), компетенцию по урегулированию индивидуальных трудовых споров, возникающих между работником и работодателем.

2 Формирование КТС

2.1 КТС является постоянно действующим коллегиальным органом ФГБОУ ВО Приморская ГСХА (далее — Академия).

2.2 Представители работников в КТС избираются на конференции. Членами КТС могут быть избраны любые работники Академии независимо от занимаемой должности, выполняемой работы.

Представители работодателя назначаются в КТС приказом ректора. При назначении представителей работодателя ректору необходимо получить согласие работника на участие в работе КТС.

Ректор не может входить в КТС.

2.3 КТС состоит из 6 человек (3 человека – представители работников, 3 человека – представители работодателя)

2.4 Члены КТС могут быть исключены из нее в случае неисполнения или ненадлежащего исполнения своих обязанностей. Решение об исключении члена КТС из ее состава принимается большинством голосов членов КТС по результатам открытого голосования.

В случае исключения из состава КТС одного или нескольких членов состав КТС пополняется в порядке, установленном для образования КТС.

2.5 Полномочия членов КТС прекращаются также в случае прекращения трудовых отношений с работодателем, а также на основании личного заявления члена КТС, поданного не позднее месяца до предполагаемого выбытия из состава КТС. На оставшийся срок полномочий КТС избирается

другой работник, взамен выбывшего, в порядке, определенным пунктом 2.2. настоящего Положения.

2.6 Члены КТС путем голосования избирают из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря.

2.7 Председатель организует работу КТС, председательствует на заседаниях КТС. В случае отсутствия председателя его обязанности исполняет заместитель председателя КТС.

2.8 На секретаря КТС возлагается подготовка и созыв очередного заседания КТС, прием и регистрация заявлений, поступающих в КТС, вызов свидетелей, специалистов, представителей Профкома, уведомление заинтересованных лиц о движении заявления, ведение протокола заседания комиссии.

2.9 КТС создается сроком на 3 года. По истечении указанного срока избираются и назначаются новые члены КТС.

3 Компетенция КТС

3.1 КТС является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, за исключением споров, по которым Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами РФ установлен другой порядок их рассмотрения.

Индивидуальным трудовым спором признаются неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов (в том числе локальных), содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в КТС.

Индивидуальным трудовым спором признается также спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора.

3.2 Индивидуальный трудовой спор рассматривается КТС, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем.

3.3 Работник может обратиться в КТС в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока по трудовым спорам может его восстановить и разрешить спор по существу.

Течение сроков, с которыми связывается возникновение или прекращение права работника обратиться в КТС, начинается на следующий день, после которого работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права. Сроки исчисления месяцами истекают в соответствующее число последнего месяца (третьего). Если последний день срока приходится

на нерабочий день, то днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий

4 Порядок рассмотрения трудового спора в КТС

4.1 Рассмотрение спора в КТС производится на основании письменного заявления работника, в котором указывается существо спора, требования и ходатайства работника, прилагаемые к заявлению документы, а также дата подачи заявления. Заявление должно быть подписано работником.

4.2 Поданные заявления подлежат обязательной регистрации в журнале, где отражается ход рассмотрения спора и исполнения решения КТС. Работник может потребовать регистрации заявления в его присутствии.

4.3 КТС обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение десяти календарных дней со дня поступления заявления от работника.

4.4 Работник и работодатель своевременно уведомляются КТС о месте, дате и времени заседания КТС.

4.5 Работник до начала заседания КТС может взять свое заявление обратно или отказаться от предъявляемых требований непосредственно на заседании КТС.

4.6 Заседание КТС является правомочным, если на нем присутствовало не менее половины членов КТС с каждой стороны.

В назначенное для разбирательства дела время председатель КТС открывает заседание и объявляет, какое заявление подлежит рассмотрению.

Секретарь докладывает КТС, кто из вызванных по рассматриваемому делу лиц явился, извещены ли не явившиеся лица и какие имеются сведения о причинах их отсутствия.

4.7 Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление, или уполномоченного им представителя. Рассмотрение спора в отсутствие работника или его представителя допускается лишь по его письменному заявлению.

В случае неявки работника или его представителя на заседание указанной комиссии рассмотрение трудового спора откладывается. О переносе даты рассмотрения спора своевременно уведомляется работник и работодатель.

В случае вторичной неявки работника или его представителя без уважительных причин КТС может вынести решение о снятии вопроса с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление о рассмотрении трудового спора повторно в пределах трехмесячного срока.

4.8 Рассмотрение дела по существу начинается с оглашения председателем КТС заявления работника. Затем выясняется личность работника, подавшего заявление, и вопрос о том, подлежит ли спор работника разрешению КТС, заслушиваются мнения членов КТС, исследуются представленные работником и представителем работодателя материалы и документы.

4.9 КТС в случае необходимости имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов, затребовать от работодателя необходимые для рассмотрения трудового спора документы.

Требование КТС о предоставлении необходимой документации в определенный срок подлежит обязательному исполнению для всех категорий руководителей и работников.

4.10 Стороны вправе представлять доказательства, участвовать в их исследовании, задавать вопросы лицам, участвующим в заседании КТС, заявлять ходатайства, давать письменные и устные объяснения по существу спора и по другим вопросам, возникающим в ходе рассмотрения спора.

4.11 Работник вправе в любое время до удаления КТС для голосования отказаться от заявленных требований.

4.12 КТС принимает решение тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов КТС.

В решении КТС по трудовым спорам указываются:

- наименование работодателя, а в случае, когда индивидуальный трудовой спор рассматривается КТС структурного подразделения Академии - наименование структурного подразделения, фамилия, имя, отчество, должность, профессия или специальность обратившегося в КТС работника;
- даты обращения в КТС и рассмотрения спора, существо спора;
- фамилии, имена, отчества членов КТС и других лиц, присутствовавших на заседании;
- существо решения и его обоснование (со ссылкой на закон, иной нормативный правовой акт);
- результаты голосования.

4.13 Копии решения КТС, подписанные председателем или его заместителем, вручаются работнику и работодателю или их представителям в течение трех дней со дня принятия решения.

5 Обжалование решения КТС и перенесение рассмотрения индивидуального трудового спора в суд

5.1 В случае, если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен КТС в десятидневный срок, работник имеет право перенести его рассмотрение в суд.

5.2 Решение КТС может быть обжаловано работником или работодателем в суд в десятидневный срок со дня вручения ему копии решения КТС.

5.3 В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока суд может восстановить этот срок и рассмотреть индивидуальный трудовой спор по существу.

Приложение
к Коллективному договору

От работников:
Председатель профсоюзного комитета работников Приморской государственной сельскохозяйственной академии
_____
«___»_____ 2016 г

От работодателя:
Ректор ФГБОУ ВО «Приморская государственная сельскохозяйственная академия»
_____ А.Э. Комин
«___»_____ 2016 г

План мероприятий по охране труда

№ п/п	Содержание мероприятий	Стоимость работ, руб.	Срок выполнения	Ответственный
	Организация обучения, инструктажа, проверки знаний по охране труда сотрудников академии		2016-2019 г.	Инженер по ОТиТБ
	Разработка и обновление инструкций по охране труда,		2016-2019 г.	Инженер по ОТиТБ
	Организация медицинских осмотров работников и обучающихся в соответствии с требованиями законодательства		2016-2019 г.	Инженер по ОТиТБ
	Мероприятия, связанные с обеспечением работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами. Согласно заявке.		2016-2019 г.	Инженер по ОТиТБ
	Проведение производственного контроля в подразделениях академии		2016-2019 г.	Инженер по ОТиТБ
	Обновление приказов по охране труда		2016-2019 г.	Инженер по ОТиТБ
	Оказание помощи в составлении и обновлении инструкций по охране труда в подразделениях академии		2016-2019 г.	Инженер по ОТиТБ
	Осуществлять контроль прохождении сотрудниками флюорографического обследования и прививок при поступлении на работу		2016-2019 г.	Инженер по ОТиТБ
	Обеспечить строгий контроль за соблюдением режима труда и отдыха		2016-2019 г.	Инженер по ОТиТБ
	Работа с предписаниями, постановлениями, выданными государственными надзорными органами		2016-2019 г.	Инженер по ОТиТБ
	Составление отчетности по охране труда		2016-2019 г.	Инженер по ОТиТБ
	Анализ причин производственного травматизма		2016-2019 г.	Инженер по ОТиТБ
	Консультации по охране труда		2016-2019 г.	Инженер по ОТиТБ

18	Приведение зданий, сооружений помещений к нормам в соответствии с требованиями СНиП 2.08.02-89, СНиГО.09.02-85.		2016-2019 г.	Инженер по ОТиТБ
19	Доведение до сведения работников академии новых, законодательных, нормативно-правовых документов по охране труда.		2016-2019 г.	Инженер по ОТиТБ
20	Специальная оценка условий труда		2016-2019 г.	Инженер по ОТиТБ