

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Комин Андрей Эдуардович

Должность: ректор

Дата подписания: 24.04.2024 19:55:50

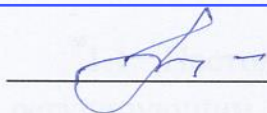
Уникальный программный ключ:

f6c6d686f0c899fd76a1ed8b448452ab8cac6fb1af6547b6d40cdf1bdc60ae2

Председатель первичной
профсоюзной организации
ФГБОУ ВО Приморский ГАТУ

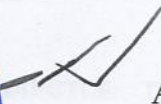
Ректор

ФГБОУ ВО Приморский ГАТУ



Н.И. Слободан

25 марта 2024 г.



А.Э. Комин

25 марта 2024 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования «Приморский
государственный аграрно-технологический университет»

на период с 25 марта 2024 года по 24 марта 2027 года

Принят конференцией работников
и обучающихся 25 марта 2024 года

Усурийск 2024

Раздел 1

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Приморский государственный аграрно-технологический университет» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со статьями 40 - 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.2 Сторонами настоящего договора являются:

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Приморский государственный аграрно-технологический университет» (далее по тексту – Университет), именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице ректора **Комина Андрея Эдуардовича**, действующего на основании Устава, и **работники федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Приморский государственный аграрно-технологический университет»**, в лице председателя первичной профсоюзной организации **ФГБОУ ВО Приморский ГАТУ Слободян Надежды Ивановны**, действующей на основании Устава.

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

Работодатель признает первичную профсоюзную организацию **ФГБОУ ВО Приморский ГАТУ** (далее – Профсоюз) единственным представителем работников, поскольку он уполномочен общим собранием (конференцией) трудового коллектива представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений (ст. 29 Трудового кодекса Российской Федерации). Работники предоставляют Профсоюзу право подписания коллективного договора, а также договариваться с Работодателем о внесении в него изменений и дополнений.

1.4 Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить Профсоюз представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

1.6 Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Университета.

1.7 Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются совместно сторонами.

1.8 В соответствии с действующим законодательством стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с Коллективным договором, другие противоправные действия (бездействия).

1.9 Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует **с 25 марта 2024 года по 24 марта 2027 года**.

1.10 Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

1.12 Работодатель обязуется обеспечить:

- занятость работников в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией;
- создание безопасных условий труда;
- выплату заработной платы, причитающейся работникам, в полном объеме в сроки, установленные трудовым законодательством;
- социальные гарантии;
- продолжительность рабочего времени и времени отдыха, предусмотренные законом;
- повышение профессионального уровня работников;
- функционирование всех зданий, помещений и сооружений Университета для безопасного их использования работниками;
- тепловой режим в помещениях Университета, соответствующий установленным нормам;
- выполнение иных обязанностей, возложенных трудовым законодательством на работодателя.

1.13 Профсоюз обязуется:

- содействовать укреплению трудовой дисциплины;
- проводить мониторинг условий труда и отдыха работников с целью их улучшения;

- обеспечивать контроль по соблюдению Работодателем законодательства о труде и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора;
- обеспечивать контроль над созданием Работодателем безопасных условий труда;
- осуществлять контроль за содержанием в надлежащем состоянии аудиторного фонда, мест общего пользования, общежитий, спортивных сооружений, спортивно-оздоровительного лагеря «Жемчужина», комбината студенческого питания и буфетов;
- поддерживать здоровый морально-психологический климат во всех его подразделениях;
- ежегодно совместно с работодателем организовывать проведение спартакиады работников по различным видам спорта;
- для детей работников организовывать проведение детских праздников;
- принимать участие в организации и проведении праздников;
- осуществлять постоянный общественный контроль соблюдения работодателем социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим договором;
- участвовать в проведении специальной оценки условий труда работников Университета;
- использовать все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования профсоюзной организации и членов трудового коллектива о деятельности сторон настоящего договора по обеспечению социально-экономических и трудовых прав Университета;
- предоставлять на утверждение Работодателю отчёт об использовании финансовых средств.

1.14 Работники Университета обязуются:

- добросовестно выполнять трудовые обязанности в соответствии со своими должностными обязанностями, приказами, распоряжениями и указаниями непосредственных руководителей;
- соблюдать условия трудового договора;
- соблюдать Устав Университета, Правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину, содействовать Работодателю в улучшении морально-психологического климата в своем структурном подразделении и в Университете;
- соблюдать правила охраны труда, пожарной безопасности и производственной санитарии;
- постоянно совершенствовать свой профессионализм;

- правильно и по назначению использовать для работы оборудование, технические средства и другое имущество Университета, нести в установленном порядке ответственность за его утрату и порчу;
- обеспечивать высокую эффективность педагогического, научно-исследовательской работы и воспитательного процесса;
- своевременно и в полном объеме представлять всю необходимую информацию и документы, установленные действующим трудовым законодательством;
- способствовать формированию у обучающихся профессиональных качеств и развивать творческие способности, инициативу и самостоятельность, патриотизм;
- соблюдать нормы педагогической этики в любых формах общения с обучающимися;
- выполнять установленные нормы труда;
- бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), о возникновении иных ситуаций, противоречащих действующему законодательству Российской Федерации.
- признавать и соблюдать права Работодателя на объекты интеллектуальной собственности, созданные работником в порядке выполнения служебных обязанностей и хозяйственных работ;
- соблюдать требования антикоррупционного законодательства;
- соблюдать и выполнять требования охраны труда и пожарной безопасности, в том числе предусмотренные действующими в Университете правилами, нормами и инструкциями по охране труда, технике безопасности и пожарной безопасности;
- стремиться к предупреждению и урегулированию трудовых конфликтов в соответствии с законодательством;
- содержать свое рабочее место в чистоте и порядке;
- соблюдать режим запрета курения;
- участвовать в организуемых Работодателем и Профсоюзом мероприятиях, направленных на поддержание чистоты и порядка в помещениях, на территории Университета.

1.15 Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Университета, расторжения трудового договора с ректором, либо переизбрания председателя профсоюзной организации, подписавшего настоящий договор.

1.16 При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Университета коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.17 В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

1.18 В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

- строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности;
- проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников Университета, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам;
- содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием;
- обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и профессиональные интересы работников;
- использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников Университета;
- стороны согласились, что Работодатель заключает Коллективный договор с Профсоюзом как представителем работников, обеспечивает исполнение действующего в Российской Федерации и Приморском крае законодательства.

1.19 РАБОТОДАТЕЛЬ:

- при принятии локальных нормативных актов учитывает мнение представительного органа работников, в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

1.20 ПРОФСОЮЗ:

- способствует реализации настоящего Коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины;
- строит свои взаимоотношения с Работодателем на принципах социального партнерства;
- разъясняет работникам положения Коллективного договора, принимает участие в разрешении возникающих спорных вопросов;
- представляет, выражает и защищает правовые, экономические и профессиональные интересы работников – членов Профсоюза Университета в государственных и муниципальных органах, в комиссии по трудовым спорам и суде;
- выступает инициатором начала переговоров по заключению Коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия;
- оказывает членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- участвует совместно с Работодателем в проведении культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы в Университете.

Раздел 2

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1 Стороны исходят из того, что трудовые отношения работников с Работодателем в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет. Содержание трудового договора регламентируется ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации.

Трудовой договор, предусматривающий выполнение Работником трудовой функции дистанционно, может заключаться путем обмена между

лицом, поступающим на работу, и Работодателем электронными документами в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации (ст. 58 - 59 Трудового кодекса Российской Федерации).

Замещение должностей сотрудников, в том числе профессорско-преподавательского состава (далее – ППС), педагогических работников и научно-педагогических работников (далее – НПР) осуществляется в соответствии с приказами Минобрнауки России от 23.07.2015 г. № 749 «Об утверждении Положения о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу», от 05.08.2021 г. № 715 «Об утверждении перечня должностей научных работников, подлежащих замещению по конкурсу, и порядка проведения указанного конкурса» и Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.2 В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, иные условия, не ухудшающие положения работника. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, генеральным и тарифным соглашениями, а также настоящим Коллективным договором.

2.3 При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.4 При заключении трудового договора работник предъявляет Работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

При заключении трудового договора путем обмена электронными документами, документы, указанные в настоящем пункте, могут быть предъявлены Работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

2.5 Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального

страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включается информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах Работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная действующим законодательством Российской Федерации информация.

Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у Работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа), поданном в письменной форме или по адресу электронной почты pgsa@rambler.ru:

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;

- при увольнении в день прекращения трудового договора.

2.6 Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.7 Перевод работников на другую работу, изменение существующих условий труда, временный перевод на другую работу в случаях производственной необходимости осуществляется в порядке, установленном статьями 72–74 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.8 Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.9 Расторжение трудового договора с работником - членом профсоюзной организации сотрудников, по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2 и 3 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации производится с учетом мотивированного мнения Профсоюза.

2.10 Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников, предусмотренные статьями 178–181 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Российской Федерации «О занятости населения в РФ» 19 апреля 1991 г. № 1032-1 и настоящим Коллективным договором, Работодатель обязуется предоставить в полном объеме.

2.11 Работодатель обязуется обеспечивать занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае

производственной необходимости Работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу внутри Университета с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства Российской Федерации. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.12 Работники имеют право на обучение по программам дополнительного образования (стажировки, повышение квалификации, профессиональная переподготовка), а также программам профессионального обучения, когда это вызвано производственной необходимостью.

2.13 Общими основаниями прекращения трудового договора являются основания, предусмотренные ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев установленных Трудовым кодексом Российской Федерации.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины, Работодатель по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлевает срок действия трудового договора до окончания беременности. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу Работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности (ст. 261 Трудового кодекса Российской Федерации). Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения (ст. 79 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.14 При принятии решения о сокращении численности или штата работников Университета и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации Работодатель обязан в письменной форме

сообщить об этом Профсоюзу не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, производится с учетом мотивированного мнения Профсоюза в соответствии со ст. 373 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.15 Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют, помимо лиц, указанных в ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации, следующие лица:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери.

При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

2.16 Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с сокращением численности или штата работников, предоставляются гарантии, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.17 Стороны договорились, что увольнение по инициативе Работодателя работников, являющихся членами Профсоюза, допускается только с предварительного согласия Профсоюза, кроме истечения срока трудового договора и других случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.18 Стороны так же договорились, что в соответствии с четвертой частью Гражданского кодекса Российской Федерации Университет, как Работодатель, является собственником результатов интеллектуальной деятельности, созданных работниками Университета в связи с выполнением своих служебных обязанностей или полученного от Работодателя конкретного служебного задания.

В связи с этим Университет, обладает исключительными правами на результаты интеллектуальной деятельности, получаемые в ходе выполнения работником (автором) своих трудовых обязанностей.

ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ С РАБОТНИКАМИ УНИВЕРСИТЕТА

2.19 Стороны содействуют проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

2.20 Педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

2.21 Работодатель обязуется создавать необходимые условия для проведения учебного процесса, научной и методической работы преподавателей и педагогов.

2.22 В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки определяются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования, в отношении педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, и федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования, в отношении иных педагогических работников.

2.23 Для ППС и НПР Университета перед заключением трудового договора проводится конкурсный отбор претендентов на замещение вакантной должности.

2.24 Статья 82 Трудового кодекса Российской Федерации предусматривает основания расторжения трудового договора по инициативе Работодателя, при которых требуется предварительное согласие Профсоюза. С целью соблюдения механизма реализации этой нормы закона, стороны договорились о нижеследующем порядке получения Работодателем такого согласия Профсоюза:

а) после принятия решения о сокращении численности или штата работников администрация направляет в Профсоюз в письменной форме представление с предложением дать согласие на увольнение конкретных

работников с указанием фамилии, имени, отчества, а также структурного подразделения и должности каждого работника;

б) Профсоюз Университета обязан принять представление к рассмотрению и вынести по нему решение в течение десяти дней с момента получения.

Профсоюз не вправе оценивать целесообразность и необходимость сокращения численности или штата работников Университета.

Раздел 3

ОПЛАТА ТРУДА

3.1 В области оплаты труда Работодатель обязан:

- выплачивать заработную плату в денежной форме;
- систему оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливать с соблюдением процедуры учета мнения Профсоюза (ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации);
- условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Коллективным договором, положением об оплате труда и иными локальными нормативными актами Университета.

3.2 Оплата и нормирование труда в Университете определяется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, настоящим договором, Положениями об оплате труда работников, о порядке установления стимулирующих выплат, принятыми Ученым советом и утвержденными ректором Университета с учетом мнения Профсоюза.

3.3 Система оплаты труда работников Университета устанавливается с учетом:

- профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования;
- профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих;
- профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих;

- перечня выплат компенсационного характера, утвержденного для федеральных бюджетных учреждений;
- перечня обязательных выплат стимулирующего характера, утвержденного для федеральных бюджетных учреждений;
- иных обязательных выплат, установленных законодательством и нормативными актами (классифицирующиеся как стимулирующие обязательные выплаты);
- критериев «эффективного контракта».

3.4 В Университете применяется повременная система оплаты труда.

3.5 Размер заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (часть третья ст. 133 Трудового кодекса Российской Федерации). Размер заработной платы максимальными размерами не ограничивается.

3.6 Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца, 10 и 25 числа каждого месяца.

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

Заработная плата выплачивается работнику путем безналичного перевода средств на счет, открытый в кредитной организации, указанный в заявлении работника.

3.7 В случае направления в служебную командировку работника сохраняется среднемесячная заработная плата, возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в соответствии с нормами, установленными Правительством Российской Федерации.

3.8 Размер должностных окладов Работодатель устанавливает самостоятельно с учетом действующего законодательства. Размеры должностных окладов определяются по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням.

3.9 Работа по совместительству может выполняться работником по месту его основной работы. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени.

3.10 По взаимному согласию с Работодателем работники могут привлекаться к выполнению работ (оказанию услуг) по обеспечению платной образовательной деятельности, хоздоговорной научно-исследовательской деятельности, а также выполнению различных платных работ (услуг), предусмотренных Уставом Университета. Оплата труда в этих случаях может производиться в виде стимулирующих выплат, почасовой оплаты, либо по

договорам гражданско-правового характера (оказания услуг, выполнения работ) за счет внебюджетных средств.

3.11 Работодатель обязуется производить выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, в соответствии со ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.12 Работодатель и Профсоюз исходя из финансового положения, оказывают материальную помощь работнику в случае возникновения у него особых, исключительных жизненных ситуаций.

Профсоюз оказывает материальную помощь только членам профсоюза по их письменным заявлениям. Решение о выделении помощи и её размеры определяются коллегиально на заседании Профсоюза.

3.13 Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (статьи 173 – 177 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.14 Работодатель производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Раздел 4

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1 При регулировании рабочего времени в Университете стороны основываются на том, что продолжительность рабочего времени не может превышать нормы рабочего времени, установленного законодательством с учетом специфики труда отдельных работников.

4.2 Стороны договорились, что для профессорско-преподавательского состава и педагогических работников установлена тридцати шести часовая рабочая неделя.

Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Университета устанавливается продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю.

4.3 Нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на:
- 16 часов в неделю – для работников в возрасте до шестнадцати лет;

- 5 часов в неделю – для работников, являющихся инвалидами I или II группы;

- 5 часов в неделю – для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет;

- 4 часа в неделю и более – для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

4.4 Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего праздничному нерабочему дню, уменьшается на один час, без нарушения графика учебного процесса для научно-преподавательского состава и педагогических работников. Это правило применяется и при переносе в установленном порядке праздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха.

4.5 Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя в случаях, предусмотренных ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с письменного согласия Профсоюза.

4.6 Стороны договорились, что администрация Университета приказом ректора в исключительных случаях в интересах трудового коллектива и создания лучших условий отдыха вправе перенести день отдыха на другой день с тем, чтобы объединить его с праздничным ближайшим днем по согласованию с Профсоюзом.

4.7 Перерыв для отдыха и питания работникам предоставляются с 12-00 до 13-00 часов.

Работодатель по согласованию с Профсоюзом для отдельных категорий работников может устанавливать иное время для отдыха и питания. Перерыв для отдыха и питания в рабочее время не включается.

4.8 На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, Работодатель обеспечивает работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

4.9 Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются, помимо перерыва на обед, дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа. По заявлению женщины перерывы для кормления присоединяются к перерыву

на обед либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением. Перерывы для кормления включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

4.10 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профсоюза не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

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.

4.11 Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с Профсоюзом не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

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

Работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 8 календарных дней, в связи с работой в северных районах России и приравненных к ним местностях, где установлен районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате.

Отдельным категориям работников может быть предоставлен ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с действующим законодательством.

По соглашению между работниками и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.12 В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, Работодатель предоставляет отдельным категориям работников ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

4.13 На основании письменного заявления работников Работодатель предоставляет отпуска без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных статьями 128, 263 Трудового кодекса Российской Федерации.

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются дополнительные оплачиваемые выходные дни в соответствии со ст. 262 Трудового кодекса Российской Федерации.

Раздел 5

ОХРАНА ТРУДА

5.1 Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда гарантирует права работника на охрану труда и обязуется обеспечить:

5.1.1 Соблюдение норм и правил, проведение мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и действующими нормативными документами Российской Федерации по охране труда.

5.1.2 Соответствие нормативно-технической документации Работодателя по охране труда государственным нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда.

5.1.3 Своевременное, но не реже одного раза в пять лет, проведение периодической специальной оценки условий труда с замерами параметров вредных и опасных факторов, разработку мероприятий и принятие мер по снижению опасных и вредных факторов до нормативных значений.

Проверку соответствия требованиям охраны труда, установленным действующим законодательством Российской Федерации, и сертификатам соответствия машин, механизмов и другого производственного оборудования, транспортных средств, технологических процессов, средств коллективной и индивидуальной защиты, в том числе и иностранного производства.

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

5.1.5 Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение

инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

5.1.6 Приобретение и выдачу за счет 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. Работа без соответствующей спецодежды и других средств индивидуальной защиты запрещается.

5.1.7 Анализ причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению.

5.1.8 Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и своевременное доведение информации о несчастных случаях в уполномоченные органы.

5.1.9 Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

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

5.1.11 В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, - организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований.

5.1.12 Недопущение работников соответствующих категорий к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

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

5.1.14 Выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в сроки, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

5.1.15 Обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда не реже 1 раза в год, снабжение их нормативно-технической литературой, правилами и инструкциями по охране труда.

5.1.16 Сохранение за работниками места работы, должности и среднего заработка за время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда и нормативных требований по технике безопасности не по вине работников.

5.2 Работодатель имеет право:

5.2.1 Использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео, аудио или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации.

5.3 Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда (1 раз в 3 года);

- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования. Работники соответствующих категорий к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний к работе не допускаются;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и/или 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);

- 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, принимать участие в санитарно-противоэпидемических и профилактических мероприятиях по направлению работодателя в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.4 Так же Работодатель обязуется:

- прекращать работу в помещениях, если температура в них превышает нормы установленные постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 28.01.2021 г. № 2 «Об утверждении санитарных правил и норм СанПиН 1.2.3685-21 «Гигиенические нормативы и требования к обеспечению безопасности и (или) безвредности для человека факторов среды обитания».

В случаях ухудшения условий труда (отсутствие нормальной освещенности в аудиториях, повышенный шум и т. д.), грубых нарушений требований охраны труда и техники безопасности уполномоченные (доверенные) лица по охране труда назначенные Профсоюзом, вправе требовать приостановки выполнения работы и учебного процесса до устранения выявленных нарушений. В этих случаях руководители структурных подразделений Университета обязуются незамедлительно прекращать выполнение работы и учебный процесс.

5.5 Стороны согласились, что при отказе Работодателя устранить недостатки, выявленные в случаях, указанных в п. 5.4 настоящего договора, работник вправе отказаться от выполнения работы или проведения занятий до устранения указанных нарушений, письменно поставив об этом в известность своего непосредственного руководителя и Профсоюз.

За время приостановки работы по указанным причинам по инициативе любой из сторон, включая работника, за ним сохраняется место работы и выплачивается заработная плата в размере среднемесячного заработка.

5.6 Стороны договорились, что Работодатель по каждому несчастному случаю на работе образует специальную комиссию по расследованию причин травматизма.

5.7 Работодатель обеспечивает все объекты Университета средствами пожаротушения в соответствии с действующими нормами.

Во всех помещениях Университета вывешиваются инструкции по поведению работников в случае возникновения пожара.

5.8 Профсоюз:

- осуществляет контроль за соблюдением Работодателем законодательства по охране труда;
- контролирует своевременную, в соответствии с установленными нормами, выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств;
- избирает уполномоченных по охране труда;
- принимает участие в создании и работе комиссии по охране труда;
- принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками Университета;
- обращается к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

5.9 Рабочее место.

Рабочим местом признается помещение или часть помещения, в котором работник Университета реализует свои трудовые обязанности. В качестве рабочего места выступают аудитория, лаборатория, кабинет и т. п.

Раздел 6

СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ

6.1 Работодатель и Профсоюз принимают на себя обязательства по организации культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с сотрудниками Университета. В этих целях администрация обязуется предоставлять свободные спортивные помещения и спортивное оборудование. Профсоюз обязан осуществлять контроль за своевременным и целесообразным использованием средств, направляемых на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы.

6.2 Объекты социальной сферы Университета

К объектам социальной сферы Университета относятся:

- спортивные помещения и сооружения;
- студенческие общежития;
- другие объекты.

Работодатель обязуется использовать все объекты социальной сферы для целей и задач социального обеспечения работников, улучшения их условий труда и отдыха.

6.3 Работодатель, совместно с Профсоюзом, исходя из своих финансовых возможностей, предусматривает предоставление следующих

льгот, гарантий и компенсаций в порядке и на условиях, устанавливаемых локальным нормативным актом:

- выплату единовременного вознаграждения работникам, удостоенным отраслевых наград и почетных званий;
- предоставление автотранспорта за счет средств Работодателя для организованного отдыха работников, а также на культурно-массовые мероприятия.

6.4 Работодатель обязуется помимо обязательств, гарантий и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством по просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), в том числе находящегося на его попечении, или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, устанавливать ему неполный рабочий день или неполную рабочую неделю.

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

6.5 Социальные гарантии работников при выходе на пенсию:

- Работодатель, исходя из своих финансовых возможностей, по представлению руководителей структурных подразделений может поощрить работников за многолетний (свыше 30 лет непрерывной работы в вузе), добросовестный труд и значительный вклад в развитие Университета, уходящих на пенсию.

6.6 Другие социальные гарантии и обязательства Работодателя:

- обеспечить пропускной режим в учебных корпусах и общежитиях Университета;
- обеспечить права работников на защиту его персональных данных в соответствии со статьями 86 – 90 Трудового кодекса Российской Федерации;
- в соответствии со ст. 62 Трудового кодекса Российской Федерации обеспечить право работника на безвозмездное получение копий документов, связанных с работой (выписок из приказов о приеме на работу, переводах на другую работу, увольнении, выписки из трудовой книжки; справки о заработной плате и других), в срок не позднее трех дней со дня подачи заявления с просьбой о выдаче требуемых документов.

ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7.1 Профсоюз организует деятельность профсоюзной организации Университета, участвует в колдоговорной кампании от имени работников, созывает конференции и общие собрания, готовит для них проекты решений и другие материалы, выполняет их решения и др.

7.2 Работодатель обязуется ежемесячно и бесплатно, в течение 3-х дней со дня выплаты заработной платы перечислять на профсоюзный счет удержанные из заработной платы по письменному заявлению работников, членские профсоюзные взносы.

7.3 Профсоюз строит свои взаимоотношения с Работодателем на принципах социального партнерства.

7.4 Члены Профсоюза, не освобожденные от основной работы, уполномоченные Профсоюза по охране труда, представители Профсоюза в создаваемых в Университете комиссиях по охране труда освобождаются от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников, а также на время краткосрочной учебы по профсоюзной линии.

7.5 Члены Профсоюза, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов собраний, конференций, созываемых Профсоюзом, а также для участия в работе их выборных органов. Указанные лица, освобождаются от основной работы по представлению Профсоюза. Средний дневной заработок работнику оплачивается при условии их фактического участия в вышеуказанных мероприятиях.

7.6 Работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе ее выборного органа признается значимой для деятельности Университета и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при конкурсном отборе на замещение научно-педагогических должностей.

7.7 Работодатель обязуется:

- предоставлять Профсоюзу в пользование помещение с отоплением, освещением, телефоном, обеспечить его регулярную уборку, текущий и капитальный ремонт;
- предоставлять Профсоюзу в безвозмездное пользование средства связи и необходимую оргтехнику;

- по возможности выделять транспортные средства по заявкам Профсоюза для проведения профсоюзных мероприятий;
- предоставлять в установленном законодательством порядке Профсоюзу информацию о деятельности Университета для ведения переговоров и осуществления контроля по соблюдению Коллективного договора;
- предоставлять Профсоюзу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности Университета. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроки.

Раздел 8

МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

8.1 В целях достижения устойчивого развития науки и образования, повышения потенциала работников до 35 лет (далее – молодой работник), путем расширения их возможностей для эффективной самореализации Стороны осуществляют следующие меры поддержки молодых работников:

Работодатель обязуется:

- создавать условия для успешной социализации и эффективной самореализации молодых работников, развития потенциала молодых работников и его использования в интересах инновационного развития Университета;
- вовлекать молодых работников в корпоративную жизнь Университета и информировать их о потенциальных возможностях саморазвития, обеспечения поддержки научной и творческой активности;
- формировать целостную систему поддержки молодых работников, обладающих лидерскими навыками, инициативой и талантами;
- содействовать организации общественно значимых мероприятий в сфере молодежной политики;
- способствовать созданию условий для повышения квалификации молодых работников.

Профсоюз обязуется:

- создавать условия для привлечения молодых работников к профсоюзной деятельности путем реализации мероприятий, мотивирующих их к вступлению в ряды членов Профсоюза;
- направлять молодых работников – членов Профсоюза, на повышение их квалификации в области профсоюзной деятельности;

- проводить конференции, слеты, форумы, семинары, круглые столы по конкретным молодежным проблемам;

- содействовать самоорганизации молодых работников с целью реализации их общественно полезных инициатив и интересов.

Работодатель и Профсоюз:

- осуществляют мероприятия, направленные на укрепление и развитие корпоративной культуры;

- развивают партнерские отношения с молодежными общественными объединениями и организациями в целях реализации молодежной политики, изучения передового опыта, применения новых форм и методов работы с молодыми работниками.

Раздел 9

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1 В течение срока действия Коллективного договора, предусмотренного п. 1.9 настоящего Договора, стороны имеют право по взаимному соглашению вносить изменения и дополнения в Коллективный договор в соответствии с действующим законодательством и настоящим Коллективным договором.

9.2 Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть опубликован на сайте Университета www.primacad.ru и доведен до сведения всех работников.

Профсоюз обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

9.3 Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении Коллективного договора. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

9.4 За неисполнение настоящего Коллективного договора и нарушение его условий стороны Коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.5 Настоящий Коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ:

- 28



A.

23 марта 2024г.

№ п/п	Содержание мероприятий	Срок выполнения	Ответственные лица
1	Проведение вводного инструктажа, с последующей проверкой знаний по охране труда у работников	постоянно	Инженер по ОТиТБ
2	Проведение инструктажей на рабочих местах по охране труда, стажировки и проверки знаний работников	постоянно	Руководители структурных подразделений
3	Проверка и пересмотр, имеющихся в наличии инструкций по охране труда	постоянно	Инженер по ОТиТБ
4	Проведение обучения по охране труда, не реже 1 раза в три года руководящего состава, ответственных по охране труда, инженера по охране труда	I-IV кв.	Инженер по ОТиТБ
5	Проведение подготовительных мероприятий для работы в зимний период.	II-III кв.	Начальник АХЧ
6	Обеспечение моющими и обезвреживающими средствами работников связанных с загрязнением	I-IV кв.	Начальник АХЧ
7	Обеспечение средствами индивидуальной защиты	I-IV кв.	Начальник АХЧ
8	Приобретение аптечек первой помощи	I-IV кв.	Начальник АХЧ



4

25 марта 2024 г.

25 марта 2024г.

№ п/п	Наименование мероприятия	Сроки	Ответственный
1	Проведение специальной оценки условий труда, выявления и оценки опасностей, оценки уровней профессиональных рисков, реализация мер, разработанных по результатам их проведения.	В течение года	Инженер по ОТиТБ, начальник АХЧ
2	Внедрение и (или) модернизация технических устройств и приспособлений, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током.	По мере необходимости	Начальник АХЧ
3	Устройство новых и реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем в производственных и бытовых помещениях, тепловых и воздушных завес, кондиционирования воздуха с целью обеспечения теплового режима и микроклимата, чистоты воздушной среды в рабочей и обслуживаемых зонах помещений, соответствующего нормативным требованиям.	По мере необходимости	Начальник АХЧ
4	Обеспечение естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в бытовых помещениях, местах прохода работников.	По мере необходимости	Начальник АХЧ
5	Проведение обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по	Всем вновь принятым работникам	Инженер по ОТиТБ, руководители структурных

	оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажей по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда.	Далее ежемесячно, 1 раз в год, 1 раз в 3 года	подразделений
6	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований).	Ежегодно	Инженер по ОТиТБ
7	Приобретение СИЗ средств индивидуальной защиты, смывающих средств для общего пользования работников ФГБОУ ВО Приморский ГАТУ, антисептических средств, антибактериальных средств.	В течение года, по мере необходимости	Начальник АХЧ
8	Приобретение аптек первой помощи.	1 раз в 5 лет	Начальник АХЧ
9	Проведение производственного контроля.	В течение года	Инженер по ОТиТБ

СОГЛАСОВАНО:

Инженер по охране труда
и технике безопасности



Артишевская Л.В.

СОГЛАСОВАНО:

Инженер по охране труда
и технике безопасности

Артишевская Л.В.

Ректор
ФГБОУ ВО Приморский ГАТУ

А.Э. Комин

25 марта 2024 г.

25 марта 2024г.

№ п/п	Должность	Ответственный
1.	Прораб	Инженер по ОТиТБ
2.	Штукатур-маляр	Инженер по ОТиТБ
3.	Станочник деревообрабатывающих станков	Инженер по ОТиТБ
4.	Повар	Инженер по ОТиТБ
5.	Пекарь-мастер	Инженер по ОТиТБ
6.	Заведующий складом	Инженер по ОТиТБ
7.	Подсобный рабочий	Инженер по ОТиТБ
8.	Электромонтер	Инженер по ОТиТБ
9.	Слесарь-сантехник	Инженер по ОТиТБ
10.	Водитель	Инженер по ОТиТБ
11.	Тракторист-машинист	Инженер по ОТиТБ
12.	Заведующий учебным корпусам	Инженер по ОТиТБ
13.	Заведующий общежитием	Инженер по ОТиТБ
14.	Уборщик помещений	Инженер по ОТиТБ

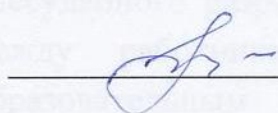
Инженер по охране труда
и технике безопасности



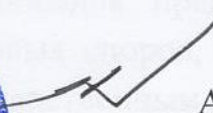
Артишевская Л.В.

Председатель первичной
профсоюзной организации
ФГБОУ ВО Приморский ГАТУ

Ректор
ФГБОУ ВО Приморский ГАТУ



Н.И. Слободан



А.Э. Комин

25 марта 2024 г.

25 марта 2024г.

ПОЛОЖЕНИЕ
О КОМИССИИ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ
федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования «Приморский
государственный аграрно-технологический университет»

Уссурийск 2024

1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящее положение устанавливает порядок предварительного внесудебного разрешения индивидуальных трудовых споров, возникающих между работниками и федеральным государственным бюджетным образовательным учреждением высшего образования «Приморский государственный аграрно-технологический университет» (далее - работодатель, Университет).

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

1.3 Комиссия по трудовым спорам рассматривает индивидуальный трудовой спор, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем.

1.4 В своей деятельности комиссия по трудовым спорам руководствуется Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также Уставом Университета и действующими в Университете локальными нормативными актами, коллективным и трудовыми договорами.

1.5 Комиссия по трудовым спорам имеет свою печать.

1.6 Организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии по трудовым спорам осуществляется работодателем.

2 СОСТАВ И ПОРЯДОК ОБРАЗОВАНИЯ КОМИССИИ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ

2.1 Комиссия по трудовым спорам образуется из равного числа представителей работников и работодателя.

2.2 Представители работников в комиссию по трудовым спорам избираются Конференцией работников и обучающихся Университета.

2.3 Представители работодателя в комиссию по трудовым спорам назначаются ректором Университета.

2.4 Срок полномочий членов комиссии составляет 5 (пять) лет.

2.5 Не допускается избрание временных кандидатов в состав комиссии по трудовым спорам. Члены комиссии избираются на весь срок полномочий

комиссии по трудовым спорам. При выбытии члена комиссии взамен в том же порядке избирается новый член комиссии.

2.6 Комиссия по трудовым спорам избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря комиссии.

3 ПОРЯДОК ОБРАЩЕНИЯ В КОМИССИЮ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ

3.1 Работник вправе обратиться в комиссию по трудовым спорам в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, путем подачи письменного заявления.

3.2 Заявление, составляемое в произвольной форме, должно содержать: дату, когда работник узнал о нарушении своего права, и с которой он связывает начало течения срока для обращения в комиссию по трудовым спорам; доказательства, подтверждающие его доводы; требования работника; перечень прилагаемых к заявлению документов.

3.3 Заявление работника, поступившее в комиссию по трудовым спорам, подлежит обязательной регистрации комиссией по трудовым спорам.

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

4 ПОРЯДОК РАССМОТРЕНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ТРУДОВОГО СПОРА

4.1 Комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение десяти календарных дней со дня подачи работником заявления.

4.2 Комиссия по трудовым спорам заблаговременно уведомляет работника (его представителя) и работодателя о времени рассмотрения поступившего заявления.

4.3 Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление, или уполномоченного им представителя.

4.4 Рассмотрение спора в отсутствие работника или его представителя допускается лишь по письменному заявлению работника.

4.5 В случае неявки работника или его представителя на заседание указанной комиссии рассмотрение трудового спора откладывается.

4.6 В случае вторичной неявки работника или его представителя без уважительных причин комиссия может вынести решение о снятии вопроса с

рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление о рассмотрении трудового спора повторно в пределах срока, установленного настоящим Положением.

4.7 Комиссия по трудовым спорам вправе вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов.

4.8 По требованию комиссии по трудовым спорам работодатель обязан в установленный комиссией срок представлять ей необходимые документы.

4.9 Заседание комиссии по трудовым спорам считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя.

4.10 На заседании комиссии по трудовым спорам ведется протокол, который подписывается председателем комиссии или его заместителем и заверяется печатью комиссии.

5 ПОРЯДОК ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЯ КОМИССИЕЙ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ

5.1 Комиссия по трудовым спорам принимает решение тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии.

5.2 В решении комиссии по трудовым спорам указываются:

- наименование работодателя, фамилия, имя, отчество, должность, профессия или специальность обратившегося в комиссию работника;
- даты обращения в комиссию и рассмотрения спора, существо спора;
- фамилии, имена, отчества членов комиссии и других лиц, присутствовавших на заседании;
- существо решения и его обоснование (со ссылкой на закон, иной нормативный правовой акт);
- результаты голосования.

5.3 Копии решения комиссии по трудовым спорам, подписанные председателем комиссии или его заместителем и заверенные печатью комиссии, вручаются работнику и работодателю или их представителям в течение трех дней со дня принятия решения.

6 ИСПОЛНЕНИЕ РЕШЕНИЯ КОМИССИИ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ

6.1 Решение комиссии по трудовым спорам подлежит исполнению в течение трех дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование.

6.2 В случае неисполнения решения комиссии по трудовым спорам в установленный срок комиссия выдает работнику удостоверение, являющееся исполнительным документом.

6.3 Работник вправе обратиться за удостоверением в течение одного месяца со дня принятия решения комиссией по трудовым спорам.

6.4 В случае пропуска работником указанного срока по уважительным причинам комиссия по трудовым спорам может восстановить этот срок.

6.5 Удостоверение не выдается, если работник или работодатель обратился в установленный срок с заявлением о перенесении трудового спора в суд.

6.6 На основании удостоверения, выданного комиссией по трудовым спорам и предъявленного не позднее трехмесячного срока со дня его получения, судебный пристав приводит решение комиссии по трудовым спорам в исполнение в принудительном порядке.

6.7 В случае пропуска работником установленного трехмесячного срока по уважительным причинам комиссия по трудовым спорам, выдавшая удостоверение, может восстановить этот срок.

7 ОБЖАЛОВАНИЕ РЕШЕНИЯ КОМИССИИ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ

7.1 Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано работником или работодателем в суд в десятидневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии.

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

СОГЛАСОВАНО:

Главный юрист



Рыженко М.А.

Начальник управления делами



Устименко Н.Ю.

Прошито и пронумеровано
38 (тридцать восемь) листов

Директор ФГБОУ ВО Приморский ГАТУ

А.Э. Комин

Председатель первичной профсоюзной
организации ФГБОУ ВО Приморский ГАТУ

Н.И. Слободян

