

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Федерального государственного образовательного учреждения
высшего профессионального образования
«КАБАРДИНО-БАЛКАРСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ СЕЛЬСКОХО-
ЗЯЙСТВЕННАЯ АКАДЕМИЯ ИМЕНИ В.М. КОКОВА»
на 2013-2015 гг.

От работодателя:

и.о. ректора ФГО ВПО «Кабардино-
Балкарская государственная
сельскохозяйственная академия
им. В.М. Кокова»



Шахмурзов М.М.

М.П.

От работников:

Председатель профсоюзного
комитета ФГО ВПО
«Кабардино-Балкарская
государственная
сельскохозяйственная
академия им. В.М. Кокова



Зумакулов А.М.

Проведена уведомительная регистрация

УТ и СР г.о. Нальчика

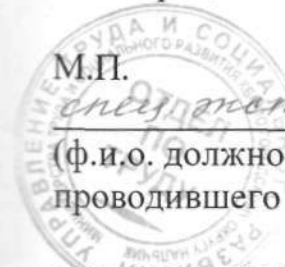
Дата 30.01.2013

Регистрационный номер 8

М.П.

Специальный представитель 2-й категории

(ф.и.о. должность и подпись лица,
проводившего регистрацию)



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

прошел уведомительную регистрацию в органе по труду

Настоящий договор принят постановлением Конференции научно-педагогических работников, представителей других категорий работников и обучающихся Кабардино-Балкарской государственной сельскохозяйственной академии имени В.М. Кокова от 10.11.12 г.

НАЛЬЧИК 2013

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор заключен работниками и работодателем Кабардино-Балкарской государственной сельскохозяйственной академии имени В.М. Кокова в лице их представителей. Сторонами настоящего Договора являются: Работодатель в лице ректора Кабардино-Балкарской государственной сельскохозяйственной академии имени В.М. Кокова и профком сотрудников Кабардино-Балкарской государственной сельскохозяйственной академии имени В.М. Кокова (в лице председателя Зумакулова Асхата Мустафаевича).

2. Коллективный договор является правовым документом во взаимоотношениях Работодателя с коллективом работников КБГСХА им. В.М. Кокова. Договор составлен на основе Трудового Кодекса РФ (ТК РФ), Федеральных законов: «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», «Об образовании», «О высшем и послевузовском профессиональном образовании», «Об основах охраны труда в Российской Федерации», Отраслевого соглашения на 2013-2015гг., Устава КБГСХА им. В.М. Кокова

3. Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором. .

4. Предметом настоящего Договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем в соответствии с Законодательством, иными нормативными правовыми актами и соглашениями. При этом данный коллективный договор не ограничивает права работодателя в расширении установленных в нем гарантий при наличии собственного ресурсного обеспечения.

5. Договаривающиеся стороны берут на себя обязательства рассматривать социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между Работниками и Работодателем в духе партнерства и взаимного уважения позиций каждой из сторон.

6. Локальные нормативные акты, указанные в приложениях к коллективному договору и содержащие нормы трудового права, принимаются по согласованию с профкомом сотрудников.

7. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение трех лет.

Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

8 Действие коллективного договора распространяется на всех работающих в Академии, независимо от времени поступления на работу, (до или по-

еле вступления договора в силу) и не требует юридического оформления факта присоединения к его условиям.

9 Работники, не являющиеся членами Профсоюза, вправе обратиться в Профком сотрудников КБГСХА им. В.М. Кокова с просьбой представлять их личные трудовые права в отношениях с Работодателем.

10. Работодатель направляет подписанный коллективный договор в течение 7 календарных дней на уведомительную регистрацию в орган по труду-

11. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению между администрацией и профсоюзной организацией сотрудников. Принятые изменения и дополнения оформляются Приложением к Договору, а также протоколом совместного заседания профкома и ректората и доводятся до сведения всего трудового коллектива Работников. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором.

12. Стороны обязуются вступить в коллективные переговоры о заключении нового коллективного договора не позднее, чем за 3 (три) месяца до окончания срока действия настоящего Коллективного договора.

13. Стороны по договоренности имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

14. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Академии, расторжения трудового договора учредителя с ректором, реорганизации Академии в форме преобразования.

15. При реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения) Академии коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

16. При смене формы собственности Академии коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

17. При ликвидации Академии коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

18. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен до сведения работников в течение месяца после его подписания. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий колдоговора (путем проведения собраний, отчетов ответственных работников). Профком сотрудников обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

II. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ

Стороны договорились, что:

1. Трудовые отношения между Работником и Работодателем регулируются трудовым договором, отраслевым соглашением и настоящим коллективным договором. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2. Работодатель обязуется:

3. Включать в трудовой договор обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ. При включении в трудовой договор дополнительных условий, они не должны ухудшать положение Работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными актами, коллективным договором.

4. Заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения (абз.2-13 ст.59 Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ)), а также срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы или условий ее выполнения (абз. 14-24 ст.59 ТК РФ).

Заключению срочного трудового договора с профессорско-преподавательским составом и научными работниками предшествует конкурсный отбор претендентов и избрание по конкурсу.

Заключению срочного трудового договора с деканами факультетов и заведующими кафедрами предшествуют выборы.

5. Оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между Работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений настоящего коллективного договора.

6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст.72.2 ТК РФ, ст.74 ТК РФ.

7. Применение дисциплинарного взыскания за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником трудовых обязанностей производится после предоставления работодателю письменного объяснения работника. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст. 192 ТК РФ).

Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и (или) Устава Академии может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменном виде. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятое по его результатам решение могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника.

8. Сообщать профкому сотрудников не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ст.81 ТК РФ в письменной форме, а при массовых увольнениях работников - соответственно, не позднее чем за три месяца. Массовым увольнением является высвобождение 10 % и более работников.

9. Трудовые отношения в академии регулируются следующими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии со ст.372 ТК РФ:

положением о порядке замещения должностей, о процедуре конкурсного отбора научно-педагогических работников;

положением о выборах декана факультета;

положением о выборах заведующего кафедрой;

формами трудовых договоров и дополнительных соглашений с различными категориями работников;

10. При экономической необходимости сокращения численности или штата работников администрация вуза обязуется в первую очередь использовать следующие меры:

ликвидировать вакансии, уволить совместителей и временных работников;

сократить численность административно-управленческого аппарата и расходов на АУП;

ограничить совмещение профессий;

провести внутривузовские переводы высвобождаемых работников на вакантные места с их согласия и при условии соответствия их образования квалификационным требованиям;

переводить работников(с их письменного согласия) на неполную ставку (неполный рабочий день, неполную рабочую неделю).

11. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

- лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- лица, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- лица, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.
- одинокие матери или отцы, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- одновременно два работника из одной семьи.

12. Высвобождаемым работникам предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штата (статья 178, 180 ТК РФ).

13. При появлении новых рабочих мест в КБГСХА им. В.М. Кокова, в том числе и на определенный срок, обеспечивать приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

14. Проводить обязательное повышение квалификации профессорско-преподавательского состава один раз за пятилетний срок с полной оплатой необходимых расходов из средств Работодателя. При необходимости заключать с работниками договоры о повышении квалификации, переквалификации, профессиональном обучении, а также о направлении работников на переподготовку.

15. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187ТКРФ).

16. Предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по ч.2 ст.81 ТК РФ, свободное от работы время (не менее 10 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

17. Работодатель не вправе требовать от работников Академии выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод Работника на другую работу допускается лишь с его письменного согласия, кроме случаев, предусмотренных законом.

18. Объем учебной нагрузки преподавателей устанавливается в соответствии с Типовым положением об образовательном учреждении высшего профессионального образования (высшем учебном заведении РФ), Уставом и Правилами внутреннего распорядка Университета.

19. Работодатель обязуется знакомить преподавателей до ухода в очередной ежегодный отпуск с их учебной бюджетной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде. Учебная нагрузка в общем объеме часов и по видам учебных занятий фиксируется в индивидуальном плане работы преподавателя на предстоящий учебный год.

20. Индивидуальные трудовые споры в Академии рассматриваются комиссией по трудовым спорам (КТС) в соответствии со ст. 384 ТК РФ. Комиссия по трудовым спорам (КТС) образуется из равного числа представителей Работников и Работодателя, и избирается на конференции трудового коллектива.

III. Профком сотрудников КБГСХА им. В.М. Кокова обязуется:

1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками - членами профсоюза.

3. Обеспечивать защиту и представительство работников - членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров.

4. Участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест.

5. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

6. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Работники Академии имеют право на:

1. Нормальную продолжительность рабочего времени - не более 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ);

сокращенную продолжительность рабочего времени в неделю (ст. 92 ТК РФ), не более 36 часов - профессорско-преподавательский состав (ст. 333 ТК РФ).

Неполное рабочее время представляется:

по соглашению сторон трудового договора;

по просьбе беременной женщины; одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида в возрасте до 18 лет); лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 ТК РФ).

2. Режим рабочего времени и отдыха закрепляется в Правилах внутреннего трудового распорядка Академии и других локальных нормативных актах Академии (графике сменности, графике работы, расписании занятий и т.д.) - ст.ст. 100, 103-105, 108-110 ТК РФ.

При составлении указанных локальных актов не должна быть превышена установленная продолжительность ежедневной работы (ст. 94 ТК РФ) или установленной продолжительности рабочего времени за учетный период (ст. 104 ТК РФ).

Продолжительность рабочего времени сотрудников Академии регулируется трудовым законодательством, Уставом КБГСХА им. В.М. Кокова, тру-

довым договором, правилами внутреннего распорядка и расписанием учебных занятий.

3. Для работников устанавливается пятидневная (шестидневная) непрерывная рабочая неделя с одним (двумя) выходными днями в неделю. Общим выходным днем является воскресенье.

4. Руководителям структурных подразделений рекомендуется предоставлять научно-педагогическим работникам один раз в неделю день научной работы (библиотечный день). Этот день учитывается при составлении расписания занятий. Для научных сотрудников день научной работы предусматривается индивидуальным графиком работ.

5. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со ст.99 ТК РФ только с предварительного согласия профкома сотрудников. Работа в сверхурочное время компенсируется соответствующей оплатой с дополнительным оформлением письменного согласия работника. К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники до 18 лет, инвалиды, женщины, имеющие детей до 3 лет.

6. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Университета, производится с письменного согласия Работников и по письменному распоряжению руководителя.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, определенных частью третьей ст. 113 ТК РФ.

Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Академии, Правилами внутреннего трудового распорядка Академии, должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с соблюдением ст.60, 97, 99 ТК РФ.

7. Работники Академии имеют право на:

ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ);

ежегодный удлиненный основной отпуск продолжительностью 56 календарных дней для профессорско-преподавательского состава (ст.115 ТК РФ);

ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска (ст.ст.116-120 ТК РФ).

8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом сотрудников не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

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

10. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

11. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели. Работникам, уволенным по инициативе работодателя, выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

12. В соответствии со ст. 116 ТК РФ дополнительные отпуска от 7 до 14 календарных дней предоставляются:

- работникам с ненормированным рабочим днем (Приложение №2).

13. Предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам:

- для сопровождения детей младшего школьного возраста 1 сентября - 1 день;
- на рождение ребенка - 1 день;
- бракосочетание работника - 3 дня;
- похороны близких родственников - 3 дня;
- юбилару, если юбилей приходится на рабочий день - 1 день;

14. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника, помимо указанных в ст. 128 ТК РФ следующим работникам:

- родителям, имеющим детей в возрасте до 14 лет - 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства - 1 календарный день;
- для проводов детей на военную службу - 2 календарных дня;
- имеющим ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет - 10 календарных дней;
- одиноким родителям, имеющим ребенка в возрасте до 14 лет - 5 календарных дней;
- неожиданного тяжелого заболевания близкого родственника - 2 календарных дня;
- работникам, имеющим близких родственников, страдающих заболеваниями, требующими длительного лечения и ухода.- 10 календарных дней.

Этот отпуск может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску, использован отдельно, полностью или по частям. Перенесение указанных отпусков на следующий календарный год не допускается.

15. Часть оттока, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией из расчета среднего **заработка Работника**, исчисленного по правилам ст. 139 ТК РФ.

Компенсация отпуска на указанных выше условиях производится по усмотрению Работодателя при наличии денежных средств на эти цели (ст. 126 ТК РФ).

16. В КБГСХА им. В.М. Кокова рабочее время для одиноких женщин, воспитывающих детей в возрасте до восьми лет, может быть сокращено на 1 час.

17. Право педагогических работников Академии на длительный отпуск до одного года за непрерывный педагогический стаж реализуется на основе Устава Академии.

18. Профком сотрудников КБГСХА им. В.М. Кокова обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;
- предоставлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации;
- осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст. 113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;
- вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;
- осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников - членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха;

V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны договорились, что:

1. Системы и формы оплаты труда, включая размеры должностных окладов, ставок заработной платы, выплаты стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаются в Положении об оплате труда работников федерального государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Кабардино-Балкарской государственной сельскохозяйственной академии имени В.М. Кокова», в соответствии с действующим законодательством. Системы и формы оплаты труда, доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются работодателем в пределах имеющихся средств, в том числе и из внебюджетных источников.

2. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены коллективным договором.

3. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Работодатель обязуется:

4. Обеспечивать своевременную выплату заработной платы, не реже двух раз в месяц, соответственно 15 числа и 5 числа. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплату заработной платы производить накануне этого дня. Выплата заработной платы производится в денежной форме или переводится на пластиковые карты работников.

5. Обеспечивать правильное начисление заработной платы работникам Академии и своевременную (не позднее дня фактической выплаты зарплаты) выдачу расчетных листков о размерах и основаниях произведенных удержаний из заработка Работника.

6. Устанавливать объем учебной нагрузки педагогическим работникам исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий.

7. Учебную нагрузку преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливать на общих основаниях и передавать на этот период для выполнения другими преподавателями.

8. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки по инициативе работодателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре и приказе руководителя, возможно только в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;
- временного увеличения учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;
- восстановление на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

9. Изменение размера оплаты труда производится в соответствии с действующим законодательством и Положением об оплате труда работников КБГСХА им. В.М. Кокова».

10. Установление компенсационных и стимулирующих выплат производится ректором в соответствии с действующим законодательством и Положением об оплате труда работников КБГСХА им. В.М. Кокова.

11. Регулярно, за день до направления в командировку, возмещать расходы, связанные со служебными командировками в размере не ниже установленных Правительством РФ, осуществлять выплату найма жилья при служебных командировках из расчета не более 3000 рублей в сутки. Выплату командировочных расходов производить в денежной форме через кассу организации или путем перевода на пластиковые карты работников.

12. За выполнение работы, не свойственной должностным обязанностям, производить выплаты доплат согласно трудовому договору или предоставлять дополнительный день отдыха по договоренности с работником.

13. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала. В случае задержки оплаты отпуска в указанные сроки отпуск согласно заявлению работника переносится до получения отпускных.

14. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

15. В день увольнения производить выплату всех сумм, причитающихся работнику. Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным Работником требования о расчете.

16. Заработная плата, не полученная в связи со смертью работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего в день его смерти, не позднее недельного срока со дня подачи документов.

17. О введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда извещать работников не позднее, чем за два месяца.

18. Профком имеет право на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде, в том числе по вопросам трудового договора, рабочего времени и отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам в КБГСХА им. В.М. Кокова.

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

1. Работодатель обязуется:

- вести учет нуждающихся работников Академии в улучшении своих жилищно-бытовых условий и производить распределение жилой площади с учетом мотивированного мнения профсоюзной организации, руководствуясь жилищным законодательством РФ и Правилами учета граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий;
- рассматривать ходатайства профсоюзного комитета о выделении сотрудникам Академии комнат в общежитиях;
- оказывать содействие в развитии индивидуального строительства жилья и приобретении квартир путем предоставления дотации работникам в пределах финансовых возможностей КБГСХА им. В.М. Кокова;
- выделять ежегодно не менее 1,725 тыс.рублей на улучшение жилищных условий очередников
- обеспечить содержание общежитий Академии в соответствии с нормами их оборудования и санитарными правилами.
- установить льготы по оплате за проживание для работников Академии, проживающих в общежитиях, обусловленные финансовыми возможностями Академии.

2. Профком обязуется осуществлять контроль за соблюдением установленного порядка распределения жилья, обеспечивает гласность в решении

этих вопросов, следит за состоянием учета нуждающихся в жилье и очередности его получения.

3. Работодатель и профком оказывают содействие работникам в приобретении садово-огородных и дачных участков, предоставляя эти участки, в первую очередь, многодетным семьям и ветеранам труда.

4. Стороны договорились, что при строительстве садовых домиков или индивидуального жилья работникам, по мере возможности будет оказана помощь:

- строительными материалами;
- выделением автотранспорта и грузоподъемных машин;
- предоставлением беспроцентных ссуд.

5. Работодатель обязуется:

- оказывать материальную помощь работникам в следующих случаях:
- в связи со смертью супруга и близких родственников (отца, матери, детей) - в размере 2000 рублей;
- в связи со смертью других родственников (брата, сестры, родителей жены или мужа) - в размере - ЮОО рублей;
- в случае смерти работника Академии его семье - в размере месячной заработной платы. За особые заслуги перед Академией, Работодатель с учетом мнения профкома может увеличить размер указанных выплат.
- выделять средства на единовременные выплаты и приобретения памятных подарков:
- к юбилеям - в размере до 2000 рублей;
- при чествовании ветеранов Войны - в размере 2000 рублей;
- при наличии возможности выделять транспортные средства:
- для поездки на похороны близких родственников - бесплатно;
- работникам академии для хозяйственно-бытовых нужд - с оплатой стоимости горючего; -на общественные нужды (поездка на экскурсии, на природу) в пределах КБР - бесплатно по ходатайству профсоюзного комитета;—
- на море - с оплатой стоимости горючего;
- ветеранам и не работающим пенсионерам - с оплатой 50 % стоимости.

6. Профком обязуется:

- осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в фонды медицинского страхования, пенсионный;
- содействовать обеспечению работающих медицинскими полисами; активно работать в комиссиях по социальному страхованию; осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом членов трудового коллектива; устанавливать контроль за своевременностью и достоверностью предоставления в органы Пенсионного фонда работодателем сведений о стаже и зарплате застрахованных членов трудового коллектива;

- контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

7. Работодатель обязуется:

- своевременно заключать договоры с медицинскими учреждениями, имеющими право на проведение медицинского осмотра (с поликлиникой № 4, через медпункт Академии);
- гарантировать средний заработок работникам, направляемым на медицинское обследование, на время его проведения (ст. 185 ТК РФ);
- создавать врачебно-инженерные бригады для выявления и устранения неблагоприятных для здоровья работающих условий труда;
- организовать отчетность руководителей подразделений академии за состояние охраны здоровья работающих;
- обеспечить информирование работающих о степени риска повреждения здоровья на рабочем месте;
- максимально обеспечивать работающих и членов их семей всеми видами оздоровления, предоставляя бесплатно спортивные залы и площадки, актовый зал, укрепляя их материальную базу;
- обеспечивать медицинский пункт Академии медикаментами и необходимым медицинским оборудованием;
- оказывать единовременную материальную помощь работникам при определенных заболеваниях (операции, длительное стационарное лечение) - в размере 2000 рублей;
- ежегодно перечислять на расчетный счет - по 1млн.руб., на приобретение санаторно-курортных путевок и оздоровление работников. Указанную сумму обязуемся перечислять до 1 октября каждого года.

8. Профком обязуется:

- периодически анализировать состояние временной нетрудоспособности в коллективе, причины трудопотерь и болезни, ставить перед коллективом и администрацией задачи по их предупреждению;
- добиваться от работодателей выделения денежных компенсаций работникам при определенных заболеваниях (операции, длительное стационарное лечение и т.п.);
- принимать совместно решение о размере частичной оплаты путевок на санаторно-курортное лечение и оздоровление для работников и их детей с учетом материального положения работника;
- контролировать использование путевок и расходование средств социального страхования.

9. Работодатель обязуется:

- обеспечить хозяйственное содержание объектов социально-культурного и спортивного назначения, принадлежащих академии, обеспечивать их необходимым оборудованием и инвентарем;

- предусматривать выделение средств профсоюзному комитету на проведение культурно-массовой, физкультурно-спортивной работы среди работающих и членов их семей ежегодно - не менее 80 тыс. рублей;
- предусматривать выделение средств из фондов академии, социального страхования и профбюджета для организации отдыха детей и подростков в каникулярное время;
- ежегодно перечислять на расчетный счет профсоюза из внебюджетных средств 450,0 (четыреста пятьдесят тысяч) рублей для проведения мероприятий и приобретения новогодних подарков для детей сотрудников;
- оказывать всяческую поддержку работающим женщинам и лицам с семейными обязанностями в регулировании труда, строго придерживаться статей 253-264 Трудового Кодекса РФ, а так же по возможности устанавливать дополнительные льготы для многодетных семей, одиноким матерям;
- обеспечить детям сотрудников академии получение высшего образования на льготных условиях;
- оказывать содействие в устройстве детей сотрудников, нуждающихся, в детские сады и ясли.

10. Профком обязуется:

- организовывать проведение культурно-массовых, физкультурно-спортивных мероприятий, спартакиад, фестивалей для работающих и членов их семей, в частности:
- посещение театров и музеев;
- встречи с интересными людьми;
- различного рода культурные мероприятия к праздничным датам (ко Дню защитников отечества, 8 марта, Дню Победы и т.п.);
- спартакиады по шахматам, баскетболу, волейболу, мини-футболу среди сотрудников и студентов академии;
- организовывать оздоровление детей сотрудников (в период летних каникул), новогодние представления с вручением подарков детям работников (в период зимних каникул);
- обеспечивать защиту социальных гарантий работающих женщин и лиц с семейными обязанностями, добиваться дополнительных льгот для многодетных семей, одиноких матерей;
- оказывать материальную помощь нуждающимся членам профсоюза - единовременно в размере 1000 рублей;
- организовывать в коллективе чествование ветеранов войны и труда, поздравления с праздниками, днями рождения и так далее.

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

1. Обеспечить право работников Академии на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ). Для реализации этого права ежегодно заключать соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда, средства в сумме 0,2% от суммы затрат на предоставление образовательных услуг.

3. Утвердить перечень работ и профессий повышенной опасности в академии, а также работы, при выполнении которых выдается по действующим нормативам бесплатно молоко или другие равноценные продукты (Приложение №3).

4. Провести в Академии аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома сотрудников, с последующей сертификацией.

5. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников по охране труда раз в три года.

6. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

7. Обеспечивать работников Академии специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (Приложение №4).

8. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви (в соответствии с п.6.1.6.) за счет работодателя.

9. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

10. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Академии на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

11. Производить полную компенсацию расходов на лечение и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины работодателя) и при профзаболевании.

12. Обеспечивать выполнение к началу каждого учебного года всех работ по подготовке учебных корпусов и общежитий.

13. Соблюдать в зимний период тепловой режим в учебных корпусах и общежитиях Академии не ниже 18°C (ССБТ ГОСТ 12.1 005-88) (Сан-ПИН 2.2.4 548-96).

14. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

15. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

16. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома сотрудников.

17. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

18. Осуществлять совместно с профкомом сотрудников (уполномоченным по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации) контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

19. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

20. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

21. Один раз в год информировать коллектив о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

Работник в области охраны труда обязан:

1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

4. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о

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

3. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

VIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

2. Работодатель признает, что Профком сотрудников КБГСХА им. В.М. Кокова является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст.29 ТК, ст. 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);
- содействия их занятости;
- ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- соблюдения законодательства о труде;
- участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

3. Работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие выборному органу первичной профсоюзной организации в его деятельности (ст. 377 ТК РФ).

4. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами настоящим коллективным договором Работодатель обязуется:

- соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);
- не препятствовать представителям профсоюзов посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюзов, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав;
- безвозмездно предоставлять профкому сотрудников помещения как для работы самого выборного органа (кабинет 3 корпуса 5), так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предостав-

вить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте. Предоставлять Профкому сотрудников в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники; осуществлять их техническое обслуживание, обеспечить унифицированными программными продуктами; содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются университетом;

- предоставлять в бесплатное пользование профсоюзным организациям здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы, обеспечив при этом оплату их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (ст.377 ТК).
- работники профсоюзного комитета и профкома студентов состоящие в штате профкома и студпрофкома приравниваются в правах к членам трудового коллектива Академии на которых распространяются все льготы предоставленные работникам ВУЗа

5. Не допускать ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

6. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, проводить с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, определенном ст.82, 373 ТК РФ.

7. Обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, в размере 1 %, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

8. Освобождать от работы с сохранением среднего заработка членов профкома сотрудников на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также делегатов для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9. Предоставлять профкому нормативные акты Академии, правовую и иную информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий социально-культурного назначения и общественного питания. Включать в перечень обязательной рассылки документации по перечисленным направлениям.

10. Включать представителя профкома сотрудников Академии в состав Ученого совета КБГСХА им. В.М. Кокова с правом решающего голоса.

11. Представители профкома сотрудников Академии при необходимости участвуют в заседаниях Ректората и Ученого совета Академии, в совещаниях, проводимых администрацией для решения вопросов, затрагивающих трудовые и социальные права и интересы работников Академии.

12. Представителей профсоюзных бюро подразделений включать в состав Ученых советов факультета, а также их комиссий для рассмотрения вопросов, затрагивающих трудовые и социальные права и интересы работников Академии.

13. Расторжение трудового договора в соответствии с п.п.2,3 и 5 ст.81 ТК РФ по инициативе работодателя с руководителем (его заместителями) первичной профсоюзной организации, профбюро структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, а также с руководителем профкома сотрудников и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

Стороны договорились:

1. Совместно разработать план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и отчитываться на общем собрании работников об их выполнении.

2. Разъяснять условия коллективного договора среди работников Академии. Информировать работников о ходе выполнения коллективного договора. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании работников не реже одного раза в год.

3. Распространить текст настоящего коллективного договора по всем структурным подразделениям КБГСХА им. В.М, Кокова.

4. Проводить организаторскую работу по обеспечению выполнения всех условий коллективного договора.

5. Представлять друг другу необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст.51,54ТКРФ).

6. Заключившие коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. В случае нарушения или невыполнения обязательств, предусмотренных коллективным договором, виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (ст. 54, 55, 195 ТК РФ, ст.5.29, 5.27, 5.31 КОАП).

7. Затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, оплату услуг специалистов, экспертов производить за счет Работодателя.

8. Профком сотрудников имеет право потребовать от Работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных актов без необходимого согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации (ст.8, 371, 372 ТК РФ).

Настоящий коллективный договор составлен на _____страницах и подписан в двух экземплярах, прошитых и пронумерованных и скрепленных подписями и печатями сторон, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному экземпляру для каждой из сторон.



Прочитав статью, прошито
и сержант негодья
а в дяди (дядя) шест
на в дяди (дядя) шест
Е. Б. Гранов