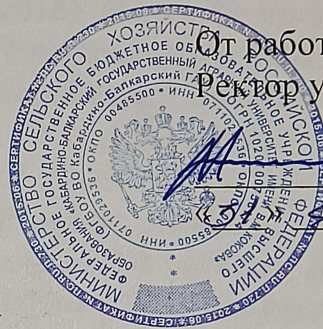


Принят по согласованию: Ученым советом  
и Профсоюзным комитетом работников  
Кабардино-Балкарского ГАУ  
от 24.01.2025г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**Федерального государственного бюджетного образовательного**  
**учреждения высшего образования**  
**«КАБАРДИНО-БАЛКАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ**  
**УНИВЕРСИТЕТ ИМ. В.М. КОКОВА»**  
на период с 01.02. 2025г. по 01.02. 2028г.



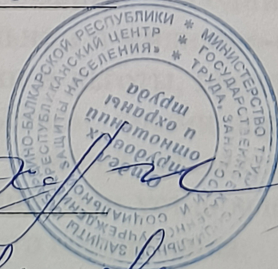
От работников:  
Председатель профсоюзного  
комитета университета  
А.М.Зумакулов  
24 января 2025г.



От работодателя:  
Ректор университета  
А.К.Апажев  
24 января 2025г.

Зарегистрирован в ГКУ «Республиканский  
центр труда, занятости и социальной  
защиты населения»

Рег.№ 15 дата 03.02.2025



Главный инспектор

Л. А. Голицынова

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор заключен работниками и работодателем Кабардино-Балкарского государственного аграрного университета имени В.М. Кокова в лице их представителей. Сторонами настоящего Договора являются: работодатель в лице ректора Кабардино-Балкарского государственного аграрного университета имени В.М. Кокова Апажева Аслана Каральбиевича и профком сотрудников Кабардино-Балкарского государственного аграрного университета им. В.М. Кокова в лице Зумакулова Асхата Мустафаевича.

2. Коллективный договор является правовым документом во взаимоотношениях Работодателя с коллективом работников Кабардино-Балкарского ГАУ. Договор составлен на основе Трудового Кодекса РФ (ТК РФ) от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 27.12.2018), Федеральных законов: от 12.01.1996 № 10-ФЗ (ред. от 03.07.2016) «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности» (с изменениями и дополнениями вступающими в силу с 01.01.2017), «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 25.12.2018), «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» от 21.11.2011 № 323-ФЗ (ред. от 27.12.2018), Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018 – 2020 годы» (утв. Минобрнауки России, Профсоюзом работников народного образования и науки РФ 06.12.2017), Устава Кабардино-Балкарского ГАУ.

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.

8. Действие коллективного договора распространяется на всех работающих в университете, независимо от времени поступления на работу, (до или после вступления договора в силу) и не требует юридического оформления факта присоединения к его условиям.

9. Работники после вступления в профсоюз вправе обратиться в профком сотрудников Кабардино-Балкарского ГАУ 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.

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 университета, расторжения трудового договора учредителя с ректором, реорганизации университета в форме преобразования.

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

16. При смене формы собственности университета 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 университета 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 коллективного договора (путем проведения собраний, отчетов ответственных работников). Профком сотрудников обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.



## II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами Кабардино-Балкарского ГАУ и трудовым договором.

2.2. При приеме на работу работодатель обязан:

- до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом Кабардино-Балкарского ГАУ, Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим, в том числе, квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов высшего, дополнительного профессионального и среднего профессионального образования, здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

- не допускать снижение уровня трудовых прав педагогических работников, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам педагогических работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда;

- учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3. Стороны исходят из того, что изменение требований к квалификации педагогического работника, научного работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточно квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

2.4. Работники в соответствии с трудовыми договорами принимают на себя обязанность лично выполнять определенную этими договорами трудовую функцию, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка.

2.5 Работодатель обязуется предоставить работникам работу по обусловленной трудовыми договорами трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и выплачивать работникам заработную плату в полном размере, создавать условия для квалификационного роста.

2.6. Трудовой договор между работниками и работодателем может быть прекращен по основаниям, предусмотренным статьей 77 ТК РФ.

2.7. Все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, его реорганизацией (преобразованием), а также сокращением численности работающих и штатов, рассматриваются с участием профкома.

2.8. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

2.8.1. Стороны настоящего Коллективного договора исходят из того, что трудовые отношения с работниками при поступлении их на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный или определенный срок, указанный в трудовом договоре, в соответствии со статьей 58 ТК РФ.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом.

Трудовые договоры на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, научных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора с учетом особенностей, установленных статьями 332 и 336.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

Заключению трудового договора на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, научных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, а также переводу на указанные должности предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности, которое проводится в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, с учетом положений Устава Кабардино-Балкарского ГАУ.

2.8.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного учреждения.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, соглашения, других соглашений, коллективного договора, устава и иных локальных нормативных актов организации.

2.8.2. Работодатели в соответствии с Программой, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта», в редакции приказа Минтруда России от 20 февраля 2014г. № ЮЗн (зарегистрировано Минюстом России 15 мая 2014г., регистрационный № 32284) обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающих, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев.

2.8.3. Работодатели обеспечивают своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений к трудовому договору об изменении условий трудового договора.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, соглашением, иными соглашениями и коллективным договором, являются недействительными, и применяться не могут.

Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) образовательной организации не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

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 университета 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 догово-

ров 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 университете 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;
- положение по научным работникам;
- 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 административно управленческий персонал;
- ограничить совмещение профессий;
- провести внутри вузовские 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 квалификацией и производительностью труда. При равной квалификации и производительности предпочтение на оставление на работе имеют, кроме лиц указанных в ст.179 ТК РФ;

- лица, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- лица, награжденные государственными ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года,
- 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. Предоставлять освобождающиеся рабочие места преимущественно лицам, ранее работавшим в образовательной организации, с учетом их квалификации и опыта работы.

14. Проводить обязательное повышение квалификации профессорско-преподавательского состава один раз за трехлетний срок с полной оплатой необходимых расходов из средств Работодателя. При необходимости заклю-



чать 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.187 ТК РФ).

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 университета 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 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 университете 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 Кабардино-Балкарского ГАУ 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 университета 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 – педагогические работники, относящиеся к профессорско-преподавательскому составу (ст.333 ТК РФ).

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается: для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

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

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

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом [результатов](#) специальной оценки условий труда (ст.92 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 университета и других локальных нормативных актах университета (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 университета регулируется трудовым законодательством, Уставом Кабардино-Балкарского ГАУ, трудовым договором, правилами внутреннего распорядка и расписанием учебных занятий.

3. Устанавливается пятидневная (шестидневная) непрерывная рабочая неделя с двумя (одним) выходными днями в неделю. Общим выходным днем является воскресенье (для работников университета, занимающих должности профессорско-преподавательского состава, устанавливается шестидневная рабочая неделя, для остальных категорий работников – пятидневная).

4. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе с его письменного согласия, а также без его согласия допускается в случаях, перечисленных в ст.99 ТК РФ.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. (ст. 99 ТК РФ).

В соответствии со ст.152 ТК РФ сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев предусмотренных ТК РФ.

5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением [случаев](#), предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

Привлечение работодателем работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни с его письменного согласия, а также без его согласия допускается в случаях, перечисленных в ст.113 ТК РФ.

В других случаях привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в [порядке](#), установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя (ст.113 ТК РФ).

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере (ст.153ТК РФ).

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

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

В соответствии со ст.96 ТК РФ к работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в [порядке](#), установленном федеральными законами и иными нор-

мативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, а также опекуны детей указанного возраста, родитель, имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

6. Работники университета имеют право на:

- ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ);
- ежегодный удлиненный основной отпуск продолжительностью 56 календарных дней для педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу (ст.115 ТК РФ);

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней (ст.23 ТК РФ).

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по [результатам](#) специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда - не менее 7 календарных дней (согласно приложению к коллективному договору) (ст.117 ТК РФ).

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (ст.267 ТК РФ).

В соответствии со ст.262 ТК РФ одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном ка-



лендарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами.

7. 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.

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

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

10. 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.

11. 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;
- юбилею, если юбилей приходится на рабочий день – 1 день;

12. 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;
- 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.

В соответствии со ст. 263 ТК РФ работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

13. Часть отпуска, 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).

14. В Кабардино-Балкарском ГАУ рабочее время для одиноких женщин, воспитывающих детей в возрасте до восьми лет, сокращается на 1 час.

15. Право педагогических работников университета на длительный отпуск до одного года за непрерывный педагогический стаж реализуется на основе Устава университета:

1. Педагогические работники Университета (профессорско-преподавательский состав):

- мастер производственного обучения;
- ассистент;
- преподаватель;
- старший преподаватель;
- доцент;
- профессор;
- заведующий кафедрой;
- декан факультета;
- директор института

имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее длительный отпуск) не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы.

1.1. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании иных надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

2. Стаж, дающий право на длительный отпуск.

2.1. В стаж непрерывной педагогической работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается:

- фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. При этом периоды педагогической работы суммируются, если перерыв между ними составил не более трех месяцев;
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время - вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет);
- время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днем окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днём поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

### 3. Порядок и условия предоставления длительных отпусков.

3.1. Основанием для предоставления длительного отпуска является письменное заявление работника, которое он подает на имя ректора не менее чем за три месяца до даты начала длительного отпуска.

3.2. В заявлении работник указывает продолжительность, дату начала и дату окончания требуемого отпуска. По соглашению сторон время ухода в отпуск может быть изменено.

3.3. В соответствии с п. 5.12. Устава Кабардино-Балкарского ГАУ Ученый совет университета принимает решение о предоставлении длительного отпуска педагогическому работнику.

3.4. Предоставление длительного отпуска оформляется приказом ректора.

3.5. При предоставлении длительного отпуска учитываются следующие обстоятельства:

- состояние здоровья работника;
- личные и семейные обстоятельства работника;
- возможности Университета;
- необходимость осуществления образовательного процесса.

3.6. В случае поступления нескольких заявлений о предоставлении длительного отпуска в Университете составляется график предоставления длительных отпусков. Одновременно в длительном отпуске может находиться не более одного педагогического работника в рамках одной кафедры. При наличии трудовых ресурсов Университет может определить иной количественный состав.

3.7. Продолжительность отпуска устанавливается до одного календарного года, при этом порядок отзыва из отпуска и прекращения отпуска по собственному желанию в каждом конкретном случае определяется

соглашением между работником и работодателем. При желании прервать длительный отпуск работник не менее чем за две недели заявлением предупреждает об этом работодателя.

3.8. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листком, или по согласованию с администрацией Университета переносится на другой срок. Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

3.9. Длительный отпуск включается в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

#### 4. Оплата длительного отпуска

4.1. Длительные отпуска предоставляются педагогическим работникам Университета без сохранения заработной платы и в случае неиспользования педагогическим работником длительного отпуска, при увольнении ему денежная компенсация не выплачивается.

4.2. Ректор вправе при наличии собственных или привлеченных средств оказать педагогическому работнику материальную помощь при выходе в длительный отпуск.

#### 5. Гарантии педагогическому работнику при нахождении в длительном

5.1. За Педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность).

5.2. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, сохраняется объем учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп.

5.3. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя.

16. Профком сотрудников Кабардино-Балкарского ГАУ 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 образования «Кабардино-Балкарский государственный аграрный университет 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 30 числа и 15 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 через кассу учреждения или путем зачисления на лицевые счета открытые в кредитных учреждениях.
5. Обеспечивать правильное начисление заработной платы работникам университета и своевременную (не позднее дня фактической выплаты зарплаты) выдачу расчетных листков о размерах и основаниях произведенных удержаний из заработка Работника.

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

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.



Форма расчетного листка утверждена работодателем с учетом мнения представительного органа работников (Приложение №\_ )

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

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст.236 ТК РФ).

Минимальная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

Индексация заработной платы производится в соответствии с распоряжением Правительства РФ.

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;
- восстановления 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 Кабардино-Балкарского ГАУ.

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

11. Возмещать расходы, связанные со служебными командировками в размере не ниже установленных Правительством РФ, осуществлять выплату найма жилья при служебных командировках из расчета не более 7000 (семи тысяч) рублей в сутки, а суточные до 500 (пятьсот) рублей в сутки.

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 Кабардино-Балкарском ГАУ.

## VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

### 1. Работодатель обязуется:

- оказывать содействие в развитии индивидуального строительства жилья и приобретении квартир путем предоставления дотации работникам в пределах финансовых возможностей Кабардино-Балкарского ГАУ;
- обеспечить содержание общежитий университета в соответствии с нормами их оборудования и санитарными правилами.

- установить льготы по оплате за проживание для работников университета, проживающих в общежитиях, обусловленные финансовыми возможностями университета.
- оказывать материальную помощь работникам в следующих случаях:
  - в связи со смертью супруга и близких родственников (отца, матери, детей)- в размере до 5000рублей (при наличии финансовых возможностей);
  - в связи со смертью других родственников (брата, сестры, родителей жены или мужа) – в размере до 3000рублей (при наличии финансовых возможностей);
  - в случае смерти работника университета его семье - в размере месячной заработной платы. За особые заслуги перед университетом, работодатель с учетом мнения профкома может увеличить размер указанных выплат.
- выделять средства на единовременные выплаты и приобретения памятных подарков:
  - к юбилеям (50, 60,65,70,75, 80.....) – в размере до 20000 рублей (при наличии финансовых возможностей);
  - при чествовании ветеранов труда – в размере 2000 рублей;
  - при наличии возможности выделять транспортные средства:
    - для поездки на похороны близких родственников – бесплатно;
    - работникам университета 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;

## **2. 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 представления 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.

## **3. Работодатель обязуется:**

- своевременно заключать договоры с медицинскими учреждениями, имеющими право на проведение медицинского осмотра;
- 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 университета за состояние охраны здоровья работающих;
- обеспечить информирование работающих о степени риска повреждения здоровья на рабочем месте;
- оказывать материальную помощь до 10 000 (десяти тысяч) рублей;
- 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 университета медикаментами и необходимым медицинским оборудованием;
- оказывать единовременную материальную помощь работникам при определенных заболеваниях (операции, длительное стационарное лечение, лечение ребенка с выездом в другой регион) – в размере до трех среднемесячных заработных плат (при наличии подтверждающих документов и при наличии финансовых возможностей);
- ежегодно перечислять на расчетный счет - до 1,5 млн.руб., на приобретение санаторно-курортных путевок и оздоровление работников.

Работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством

При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой. Направление инвалидов в служебные командировки допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку (ст.167 ТК РФ);

запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин;

направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Данные гарантии предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с [пунктом 7 статьи 38](#) Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст.259 ТК РФ).

#### **4. 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;
- снижение стоимости платных образовательных услуг по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры и аспирантуры как правило, осуществляется для штатных работников университета и членов их семей в размере: до 25% имеющих стаж до 5 лет; до 50% со стажем от 5 до 10 лет и со стажем свыше 10 лет до 75% стоимости предоставляемой услуги, работникам университета при профессиональной переподготовки до 50%.

#### **5. Работодатель обязуется:**

- обеспечить хозяйственное содержание объектов социально-культурного и спортивного назначения, принадлежащих университету, 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 до 200 000(двухсот тысяч) рублей ;



- предусматривать выделение средств из фондов университета, социального страхования и проф. бюджета для организации отдыха детей и подростков в каникулярное время;
- ежегодно перечислять на расчетный счет профсоюза из внебюджетных средств до 500 000 (пятисот 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 университета получение высшего образования на льготных условиях;
- оказывать содействие в устройстве детей сотрудников, нуждающихся, в детские сады и ясли.

#### **6. 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 до 3000 (трех тысяч) 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 университета 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 университете, а также работы, при выполнении которых выдается по действующим нормативам бесплатно молоко или другие равноценные продукты (Приложение №3).

4. Проводить в установленном порядке специальную оценку условий труда на рабочих местах в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Обеспечивать реализацию мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников, по результатам проведенной специальной оценки условий труда.

**Примечание:** Формулировка «проведение аттестации рабочих мест» является некорректной, ее следует заменить на «проведение в установленном порядке специальной оценки условий труда на рабочих местах в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»

4.1.Работодатель приостанавливает работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на них по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда, на основании приказа директора.

4.2.Приостановка работ осуществляется до устранения оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда.

4.3.На время приостановки работ на рабочих местах в случае, указанном в п.3.1 настоящего раздела, за работниками сохраняется место работы (должность) и средний заработок.

4.4. Работодатель разрабатывает и утверждает план мероприятий для устранения оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Копию плана мероприятий Работодатель направляет в территориальное отделение Государственной инспекции труда.

4.5. Работодатель возобновляет деятельность на рабочих местах, указанных в п.3.1 настоящего раздела, только по результатам внеплановой специальной оценки условий труда, подтверждающей снижение класса условий труда.

4.6.Работодатель в целях предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний осуществляет учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников.

4.7. Работодатель регистрирует микроповреждение (микротравму) на основании письменного заявления работника в журнале регистрации.

4.8. С целью рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждения (микротравмы) работника, Работодатель создает приказом комиссию в составе трех человек.

4.9. По результатам рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждения (микротравмы) работника, комиссия составляет акт (в двух экземплярах) и разрабатывает мероприятия по устранению причин, которые привели к микроповреждению (микротравме) с привлечением руководителя структурного подразделения, где работает работник.

4.10. Работодатель направляет работника на внеплановый инструктаж или внеочередную проверку знаний требований охраны труда, если по результатам рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждения (микротравмы), выяснится, что работник нарушил требования охраны труда.

4.11. Каждый работник имеет право на:

рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

обязательное социальное [страхование](#) от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными [законами](#);

[обеспечение](#) в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном [законодательством](#) Российской Федерации о техническом регулировании порядке;

[обучение](#) по охране труда за счет средств работодателя;

дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения работодателем требований охраны труда;

гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах не ниже установленных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором;

обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов,

содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные представительные органы работников (при наличии таких представительных органов) по вопросам охраны труда;

личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);

внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра.

Виды, минимальные размеры, условия и порядок предоставления указанных в настоящей статье гарантий и компенсаций устанавливаются настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Повышенные или дополнительные гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом работодателя с учетом финансово-экономического положения работодателя.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных [результатами](#) специальной оценки условий труда или заключением государственной [экспертизы](#) условий труда, предусмотренные настоящим Кодексом гарантии и компенсации работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливаются.

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 университета 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 университета 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).
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 университета 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 по согласованию с профкомом 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 не обеспечении 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 Кабардино-Балкарского ГАУ 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 гаран-

тиях 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, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить 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, состоящие в штате профкома, приравниваются в правах к членам трудового коллектива университета 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 %. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

8. Освободить 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 университета, правовую и иную информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, за-

работной 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 университета в состав Ученого совета Кабардино-Балкарского ГАУ.

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

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 университета.

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 университета. Информировать работников о ходе выполнения коллективного договора.

3. Распространить текст настоящего коллективного договора по всем структурным подразделениям Кабардино-Балкарского ГАУ.

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, 54 ТК РФ).

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 приня-

тых 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 32 листах и подписан в трех экземплярах, прошитых и пронумерованных и скрепленных подписями и печатями сторон, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному экземпляру для каждой из сторон.