

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ГАУ)

Представитель работодателя -
федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего
образования «Дальневосточный
государственный аграрный университет»



И. В. Тихончук
И. В. Тихончук

Ректор ФГБОУ ВО Дальневосточный ГАУ

04 декабря 2023 г.

Представители работников -
первичная профсоюзная организация
федерального государственного
бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Дальневосточный государственный
аграрный университет»

Г. П. Кычикова

Г. П. Кычикова
Председатель профсоюзного комитета
ФГБОУ ВО Дальневосточный ГАУ

04 декабря 2023 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ФГБОУ ВО Дальневосточный ГАУ
на 2023-2026 гг.

Уведомительная регистрация в управлении
занятости населения Амурской области
регистрационный № *789 26 12 2023*
Отдел трудовых отношений и
охраны и условий труда УЗН АО
Начальник отдела
С. В. Мамшова

Принят на конференции
работников и обучающихся
Дальневосточного ГАУ
04 декабря 2023 г.

г. Благовещенск 2023

СОДЕРЖАНИЕ

1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
2 ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.....	9
2.1 Возникновение трудовых отношений, оформление приёма на работу ..	9
2.2 Рабочее время и время отдыха.....	10
2.3 Отпуска работников.....	12
2.4 Прекращение (расторжение) трудового договора.....	14
2.5 Регламентация труда профессорско-преподавательского состава и других педагогических работников	15
2.6 Повышение квалификации.....	16
2.7 Поощрения.....	17
3. ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА	17
4 ОХРАНА ТРУДА	18
5 СОЦИАЛЬНАЯ СФЕРА.....	21
5.1. Социальные льготы и гарантии	21
5.2 Медицинское обслуживание	24
5.3. Культурно-массовая и физкультурно-оздоровительная работа.....	24
6 РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ	24
7 ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	25
8 КОНТРОЛЬ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА	26
9 ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	27
Приложение к Коллективному договору	29
ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ФГБОУ ВО Дальневосточный ГАУ с ненормированным рабочим днем и продолжительностью ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска	29

1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Дальневосточный государственный аграрный университет» (далее – Университет, ФГБОУ ВО Дальневосточный ГАУ), устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем, заключенным в лице их представителей в соответствии со ст. ст. 40 - 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Конституция Российской Федерации;
- Конвенция Международной организации труда;
- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 04.08.2023, с изм. от 24.10.2023) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2023) (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ (ред. от 21.12.2021) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 04.08.2023) «Об образовании в Российской Федерации»;
- «Отраслевое соглашение по агропромышленному комплексу Российской Федерации на 2021 - 2023 годы» (утв. Союзом работодателей «Общероссийское агропромышленное объединение работодателей «Агропромышленный союз России», Ассоциацией крестьянских (фермерских) хозяйств и сельскохозяйственных кооперативов России, Профсоюзом работников агропромышленного комплекса РФ, Росрыболовством, Минсельхозом России, Россельхознадзором 14.09.2021).

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.4. Стороны Коллективного договора.

Сторонами коллективного договора являются:

- ФГБОУ ВО Дальневосточный ГАУ в лице его представителя – ректора Университета – Тихончука Павла Викторовича (далее - работодатель);
- Работники и обучающиеся Университета в лице их представителя –первичной профсоюзной организации федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Дальневосточный

государственный аграрный университет» председатель - Кычикова Елена Николаевна (далее – профком);

1.4.1. Работники, не являющиеся членами профсоюзной организации, могут уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации (ст. 30 и 377 ТК РФ).

1.4.2. Обучающиеся, состоящие в профсоюзной организации, пользуются теми же правами и несут те же обязанности, что и работники Университета.

1.4.3. Работодатель признает профсоюзный комитет Университета единственным представителем интересов работников Университета в области труда и связанных с трудом экономических и социальных отношений.

1.5. В период действия Коллективного договора его положения могут изменяться и дополняться только по взаимному согласию сторон.

В соответствии со ст. 42 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) и ст. 44 ТК РФ стороны договорились принимать изменения и дополнения к Коллективному договору по совместному решению представителями Сторон без созыва общего собрания (конференции) работников с оформлением дополнительного соглашения к действующему Коллективному договору с последующей регистрацией в порядке, предусмотренном для регистрации коллективного договора в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.6. Сфера действия договора.

Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников и обучающихся Университета (п.3 ст. 43 ТК РФ).

1.7. Стороны коллективного договора строят свои взаимоотношения на принципах социального партнёрства, включающие:

- равноправие Сторон;
- уважение и учёт интересов Сторон;
- заинтересованность Сторон в участии в договорных отношениях;
- развитие социального партнёрства;
- соблюдение Сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов;
- полномочность представителей Сторон;
- свободу выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия Сторонами на себя обязательств;
- обязательность выполнения коллективного договора;
- ответственность Сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора.

1.8. Коллективный договор заключен равноправными сторонами добровольно, на основе соблюдения норм законодательства, полномочности

представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

В процессе выполнения обязательств Коллективного договора и в повседневных взаимоотношениях стороны обязуются демонстрировать обоюдное доверие, взаимопонимание и открытость. Если одна сторона вносит предложения по изменению или дополнению Коллективного договора, то другая сторона должна их рассмотреть и дать ответ в течение семи календарных дней.

1.9. Коллективный договор действует в течение трех лет с 04 декабря 2023 года по 04 декабря 2026 года включительно.

Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Университета, изменения типа учреждения, реорганизации Университета в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с Ректором Университета.

При смене формы собственности Университета коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации Университета в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности Университета любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

1.10. Стороны Коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия настоящего Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- не принимать локальные нормативные акты, ухудшающие положение работников по сравнению с нормами трудового законодательства и настоящего Коллективного договора;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие нормативным требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Профком как представитель работников и обучающихся обязуется:

- содействовать эффективной работе Университета присущими профсоюзу методами и средствами;
- осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, нормативных актов по охране труда, социальным обслуживанием работников и обучающихся, обязательств Коллективного договора;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- осуществлять представительство и защиту интересов работников с учетом условий приема на работу, зафиксированных в трудовом договоре и настоящем Коллективном договоре;
- в период действия Коллективного договора содействовать работодателю в урегулировании разногласий, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм;
- способствовать росту повышения квалификации работников Университета;
- содействовать Университету в проведении работы с обучающимися по выполнению требований устава, правил внутреннего распорядка и правил проживания в общежитиях и иных локальных нормативных актов по вопросам организации и осуществления образовательной деятельности;
- содействовать реализации общественно значимых молодежных инициатив;

- способствовать консолидации усилий обучающихся для решения социальных задач и повышения вовлеченности студенческой молодежи в деятельность органов студенческого самоуправления;

- проводить работу, направленную на повышение сознательности обучающихся, их требовательности к уровню своих знаний, воспитание бережного отношения к имущественному комплексу Университета;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные действующим трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативно правовыми актами.

Работники обязуются:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда, технике безопасности и противопожарной безопасности;

- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

- выполнять иные обязанности, предусмотренные действующим трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативно правовыми актами Российской Федерации.

Обучающиеся обязуются:

- добросовестно осваивать образовательную программу, выполнять индивидуальный учебный план, в том числе посещать предусмотренные учебным планом или индивидуальным учебным планом учебные занятия, осуществлять самостоятельную подготовку к занятиям, выполнять задания, данные педагогическими работниками в рамках образовательной программы;

- соблюдать правила внутреннего распорядка;

- выполнять требования устава Университета,

- соблюдать правила проживания в общежитиях и иные локальные нормативные акты по вопросам организации и осуществления образовательной деятельности;

- заботиться о сохранении и об укреплении своего здоровья, стремиться к нравственному, духовному и физическому развитию и самосовершенствованию;

- уважать честь и достоинство других обучающихся и работников Университета, не создавать препятствий для получения образования другими обучающимися;

- соблюдать требования по охране труда, технике безопасности и противопожарной безопасности;

– бережно относиться к имуществу Университета

1.12. Стороны договорились, что право работников на участие в управлении Университетом непосредственно или через профком регулируется Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, учредительными документами Университета, настоящим коллективным договором, соглашениями.

Основными формами участия работников в управлении Университетом являются:

- учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных ТК РФ, настоящим коллективным договором, соглашениями;
- проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем планов социально-экономического развития университета и вопросов его работы, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективных договоров;
- иные формы, определенные ТК РФ, иными федеральными законами, Уставом Университета, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации Университета;
- введения изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- подготовки и дополнительного профессионального образования работников;
- по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, Уставом Университета, настоящим Договором, соглашениями.

Представители работников имеют право также вносить по этим вопросам в органы управления Университета соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

1.13. Стороны договорились, что нижеследующие локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, работодатель принимает с учетом мнения профкома:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда;
- форма расчетного листка;
- локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда;
- график отпусков;

– другие локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, для принятия которых законодательством Российской Федерации предусмотрен обязательный учет мнения профкома.

2 ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1 Возникновение трудовых отношений, оформление приёма на работу

2.1.1 Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, другими нормативными правовыми актами, уставом Университета и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.1.2 Условия, предусмотренные частью 1 ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации, включаются в трудовой договор в обязательном порядке.

2.1.3 Заключению трудового договора на замещение должности научно-педагогического работника (за исключением деканов факультетов и заведующих кафедрами), а также переводу на должность научно-педагогического работника предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности, которое проводится в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, с учетом устава и иных локальных нормативных актов Университета.

2.1.4 В случае избрания работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им по срочному трудовому договору должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу по основному месту работы и при наличии согласия работника, трудовой договор заключается на срок не менее трех лет, за исключением случаев, когда трудовой договор с педагогическим работником в Университете заключается впервые либо планируемая учебная нагрузка педагогического работника, предопределяемая в первую очередь содержанием учебных планов по реализуемым в этой образовательной организации образовательным программам, исключает возможность установления трудовых отношений с ним на срок не менее трех лет; в таких случаях допускается заключение трудового договора с педагогическим работником на срок менее трех лет, но не менее чем на один год.

2.1.5 Аттестация работников Университета, занимающих должности руководителей, специалистов и других категорий работников, проводится в соответствии с Порядком аттестации работников ФГБОУ ВО Дальневосточный ГАУ. Работодатель обеспечивает участие представителей профсоюза в аттестационной комиссии университета для аттестации работников.

Аттестация педагогических работников (за исключением педагогических работников из числа ППС) проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности в целях установления квалификационной категории.

2.1.3 Должности декана факультета и заведующего кафедрой являются выборными. Порядок проведения выборов деканов факультетов и заведующих кафедрами определяется Уставом Университета и Положением о порядке выборов и назначения на должности заведующих кафедрами и деканов факультетов ФГБОУ ВО Дальневосточный ГАУ.

2.1.4 Работа на условиях внешнего и внутреннего совместительства регулируется ч. 2 ст. 60.1, гл. 44 ТК РФ.

2.1.5 Работодатель способствует привлечению ведущих ученых к преподавательской деятельности, а также создает условия для участия преподавателей и других категорий работников в научно-исследовательской работе и опытно-конструкторских разработках.

2.1.6 Работодатель может вводить режим дистанционной (удаленной) работы в соответствии с порядком, определенным статьями 312.1 - 312.9 ТК РФ, и на условиях, определенных, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

2.2 Рабочее время и время отдыха

2.2.1 Рабочее время и время отдыха различных категорий работников Университета определяется Правилами внутреннего трудового распорядка ФГБОУ ВО Дальневосточный ГАУ (далее - ПВТР). ПВТР устанавливает также порядок введения режимов и характеристик рабочего времени и времени отдыха, отклоняющихся от общих правил. Режим рабочего времени и времени отдыха, отличающийся от общих правил, закрепляется в трудовом договоре с работником. Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником.

2.2.2 Работникам из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Университета устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

2.2.3 Для профессорско-преподавательского состава и иных педагогических работников Университета устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

2.2.4 Для работников, занимающих должности, указанные в «Перечень должностей работников ФГБОУ ВО Дальневосточный ГАУ с ненормированным рабочим днем и продолжительностью ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска» (Приложение), устанавливается особый режим работы - ненормированный

рабочий день. Работодатель не производит замену дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день денежной компенсацией, за исключением случаев денежной компенсации за неиспользованные отпуска при увольнении.

2.2.5 Работодатель по соглашению сторон может устанавливать, как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполную рабочую неделю в соответствии с установленными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.2.6 Работодатель устанавливает режим гибкого рабочего времени по просьбе работников - матерей, имеющих детей в возрасте до 14 лет с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

2.2.7 Привлечение и оплата работы в установленные работникам выходные и праздничные дни, вызванное производственной необходимостью, осуществляется в соответствии с действующим ТК РФ (ст.113 ТК РФ).

2.2.8 Продолжительность рабочей недели (*шестидневная или пятидневная*) соответственно с одним или двумя выходными днями в неделю устанавливается для работников ПВТР и трудовыми договорами. Общим выходным днем является воскресенье.

2.2.9 Рабочее время профессорско-преподавательского состава и иных педагогических работников определяется расписанием учебных занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые соответствуют ПВТР, трудовым договорам, должностным инструкциям и утвержденным индивидуальным планам работы.

2.2.10 Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками научно-педагогических и педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период работники осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), с сохранением заработной платы в установленном порядке.

2.2.11 Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных

случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника.

2.2.12 Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

2.2.13 Обучающиеся по личному заявлению и представленным документам имеют право на освобождение от занятий:

- в связи с бракосочетанием - 5 календарных дней;
- в связи с рождением ребенка (мужчинам) - 5 календарных дней;
- в случае смерти близких родственников (муж, жена, дети, родители) - 5 календарных дней, без учета времени, затраченного на дорогу.

2.2.14 Обучающимся, имеющим детей в возрасте до трех лет, ректор университета по ходатайству декана факультета может предоставлять право свободного посещения занятий, при условии выполнения индивидуального графика учебного процесса.

2.2.15 При введении режима дистанционной (удаленной) работы работодатель и работник устанавливают порядок взаимодействия, предусматривающий конкретное время выполнения работником трудовой функции дистанционно в пределах рабочего времени, установленного трудовым договором. Порядок взаимодействия устанавливается локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

2.3 Отпуска работников

2.3.1 Работникам предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью не менее 28 календарных дней (ст. 114-116, 120 ТК РФ).

2.3.2 Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством РФ.

2.3.3 Предоставление ежегодного основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых ректором Университета с учётом мнения профкома, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

2.3.4 Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска и сокращённый рабочий день по результатам специальной оценки труда.

2.3.5 По семейным обстоятельствам в случае приобретения работником путевки на санаторно-курортное лечение и иным уважительным причинам очередной отпуск по его заявлению может быть перенесён на другой срок по согласованию с Работодателем.

2.3.6 При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени.

2.3.7 Работодатель может предоставлять работникам:

а) индивидуальный график работы;

б) разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части при условии, что, хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ);

в) отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам (ст. 128 ТК РФ).

2.3.8 Отпуск работникам из числа профессорско-преподавательского состава (ППС) и иным педагогическим работникам, как правило, предоставляется в каникулярный период.

2.3.9 Отпуск без сохранения заработной платы может предоставляться работнику и по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, по его письменному заявлению в следующих случаях (ст. 128 ТК РФ):

- рождение ребенка, регистрация брака — до 5 календарных дней;
- работающим пенсионерам (по возрасту) – до 14 календарных дней в течение года;
- юбилейные даты работника или при праздновании серебряной (золотой) свадьбы - 1 календарный день;
- матери или отцу, воспитывающему ребенка, дети которых идут в 1-й класс - 1 день (1 сентября);
- работникам для ухода за заболевшим членом семьи на срок, определенный лечащим врачом;
- ликвидации аварии дома – до 2-х календарных дней;
- женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, а также имеющих детей-инвалидов до 18 лет, одинокой матери или отцу, воспитывающей(му) ребенка в возрасте до 14 лет, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы – до 14 календарных дней в удобное для них время (ст. 263 ТК РФ);
- смерти близких родственников – 5 дней без учета времени, затрачиваемого на дорогу.

2.3.10 Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется право на длительный отпуск сроком до одного года. Длительный отпуск может быть предоставлен с полной,

частичной оплатой, а также без оплаты. Решение о возможности оплаты такого отпуска принимает ректор по рекомендации Учёного совета Университета.

2.4 Прекращение (расторжение) трудового договора

2.4.1 Прекращение или расторжение трудового договора (далее – увольнение работника) может быть произведено по основаниям, перечисленным в ст. 71, 77, 81, 83, 84 ТК РФ, педагогических работников дополнительно – по основаниям ст. 336 ТК РФ, лиц, работающих на условиях совместительства, дополнительно - по основаниям ст. 288 ТК РФ.

2.4.2 Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по инициативе работодателя по основаниям, указанным в части первой статьи 81 ТК РФ (п. 2 - сокращение численности или штата работников организации; п.3 – несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации; п.5 – неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание), производится с учётом мотивированного мнения профкома (ст. 373 ТК РФ).

2.4.3 При принятии решения о сокращении численности или штата работников Университета и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ (сокращение численности или штата работников Университета) работодатель в письменной форме сообщает об этом профкому не позднее чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников Университета может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.4.3.1. При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

Сокращение численности или штата работников в количестве:

- 20 и более человек в течение 30 дней;
- 60 и более человек в течение 60 дней;
- 100 и более человек в течение 90 дней;

– увольнение работников в количестве 1 процента общего числа работающих в связи с ликвидацией образовательной организации высшего образования либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек;

– увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

2.4.4 При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Университета работодатель предлагает работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с ч.3 ст. 81 ТК РФ.

О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работники Университета предупреждаются работодателем под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения.

Университет с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока, выплатив ему компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.4.5 Университет обязуется предоставлять работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, свободное время до 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

2.4.6 Уволенным работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180, 318 ТК РФ).

2.5 Регламентация труда профессорско-преподавательского состава и других педагогических работников

2.5.1. Для педагогических работников в зависимости от их должности и (или) специальности, продолжительность рабочего времени, порядок определения учебной нагрузки, установление верхнего предела учебной нагрузки определяются уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти.

Для профессорско-преподавательского состава и иных педагогических работников продолжительность рабочего времени, объем учебной нагрузки фиксируются в годовом индивидуальном плане работы преподавателя и расписании учебных занятий.

2.5.2 Расчетная учебная нагрузка педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, работающих на одну ставку, устанавливается на учебный год в объеме, не превышающем 900 часов.

Расчетная учебная нагрузка преподавателя, работающего на одну ставку по образовательным программам среднего профессионального образования, устанавливается на учебный год в объеме 720 часов, верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году.

С целью качественного и оперативного выполнения особо значимых для кафедры работ, связанных с учебным процессом, заведующий кафедрой имеет право перераспределять нагрузку между преподавателями кафедры в пределах общего планового объема учебной нагрузки кафедры, установленной Управлением организации учебного процесса и утвержденной Ректором (или иным уполномоченным лицом), с уведомлением коллектива кафедры.

2.5.3 Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается приказом ректора на основании норм времени по видам деятельности и утвержденных учебных планов.

Педагогические работники должны быть ознакомлены с учебной нагрузкой на новый учебный год под роспись.

2.6 Повышение квалификации

2.6.1 Работодатель содействует получению дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки, оказанию эффективной помощи педагогическим и научным работникам из числа молодежи в профессиональной и социальной адаптации и координирует работу по эффективному использованию кадровых ресурсов.

2.6.2 Работодатель реализует права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года, в том числе в ведущих российских и зарубежных образовательных организациях и научно-образовательных центрах и создает условия для академической мобильности педагогических работников.

2.6.3 Работодатель составляет план повышения квалификации работников с указанием организации и формы повышения квалификации. Выбор организации и формы для прохождения повышения квалификации определяется руководителем структурного подразделения с учётом квалификации и должности работника.

2.6.4 Повышение квалификации может осуществляться с отрывом, с частичным отрывом, без отрыва от работы и по индивидуальному графику обучения в следующих формах:

- повышение квалификации или переподготовка по соответствующему направлению деятельности;
- стажировка на предприятиях и в учреждениях;
- иных формах.

2.6.5 Повышение квалификации работника должно подтверждаться документом (дипломом, удостоверением, свидетельством и др.), который предоставляется в отдел кадров Университета.

2.6.6 Финансирование расходов на повышение квалификации работников осуществляется за счет средств Университета. Работодатель имеет право в индивидуальном порядке по личному заявлению работника компенсировать расходы работника на повышение его квалификации для выполнения им трудовых обязанностей.

2.6.7 Работодатель вправе требовать от работника возмещения затрат на его обучение (в том числе и повышение квалификации) при одновременном наличии таких условий, как соглашение между работником и работодателем о сроке, в течение которого работник обязуется проработать в организации после обучения, и

увольнение работника без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении.

2.6.8 Университет предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в порядке, предусмотренном ст. 173 ТК РФ.

2.6.9 При соискании работником из числа НПП учёной степени работодатель имеет право заключить с работником соглашение об обучении за счет средств работодателя и порядке компенсации расходов на обучение.

2.7 Поощрения

За добросовестное исполнение трудовых обязанностей, высокое профессиональное мастерство, многолетний добросовестный труд, большой личный вклад и значительные успехи в организации и совершенствовании образовательного процесса, за заслуги и достижения в разработке и развитии существующих и создании новых теорий, технологий, оригинальных методов исследований в области науки и техники, за активную общественную деятельность и за другие достижения в работе в Университете применяются следующие виды морального поощрения :

- благодарственное письмо ректора Университета;
- объявление благодарности в приказе по Университету;
- награждение Почётной грамотой Университета;
- представление к награждению государственными, ведомственными и региональными наградами.

В Университете могут вводиться и применяться другие виды наград и поощрений, положения о которых, после рассмотрения Учёным советом, утверждаются ректором.

3. ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

3.1 Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу с тяжелыми и вредными условиями труда, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты), устанавливаемые в соответствии с Положением об оплате труда работников ФГБОУ ВО Дальневосточный ГАУ.

3.2 При разработке и утверждении критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников Университета учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника, его опыту и уровню квалификации.

3.3 Работодатель обязуется оплачивать труд работников в соответствии со ст. 144 ТК РФ и Положением об оплате труда работников Университета, принятом в установленном Университетом порядке с учетом мотивированного мнения профкома.

3.4 Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме:

- за первую половину месяца – 15 числа (текущего месяца);
- за вторую половину месяца – 30 числа (окончательный расчёт за текущий месяц).

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

Заработная плата выплачивается работникам путем перевода денежных средств на банковский счет работника или в кассе Университета по заявлению работника.

При выплате заработной платы работодатель извещает в письменной форме каждого работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 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;
- о размерах и основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мотивированного мнения профкома.

4 ОХРАНА ТРУДА

4.1 Работодатель обязуется:

4.1.1 осуществлять руководство образовательной деятельностью, организовывать учебный процесс и труд работников, обеспечивать трудовую дисциплину, неуклонно соблюдать законодательство о труде и правила охраны труда, внимательно относиться к нуждам и запросам работников, улучшать условия их труда;

4.1.2 обеспечивать информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах;

4.1.3 до начала выполнения трудовых функций для вновь принятых работников проводить вводный инструктаж по охране труда;

4.1.4 обеспечить обучение лиц, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, работников рабочих профессий безопасным методам и приемам выполнения работ, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда; обучение по оказанию первой помощи пострадавшим, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, а также проводить периодическую проверку знаний требований по охране труда в период работы;

4.1.5 не допускать выполнения опасных для здоровья работ в необорудованных помещениях, предоставлять средства индивидуальной защиты при работе во вредных условиях труда;

4.1.6 организовывать контроль за состоянием условий и охраны труда в структурных подразделениях университета и за выполнением соглашения по охране труда;

4.1.7 вести учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма и несчастных случаев с работниками и обучающимися;

4.1.8 обеспечить за счет собственных средств проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, в том числе занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

4.1.9 обеспечивать избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, способствовать формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда, организовывать их обучение и оказывать помощь в их работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда;

4.1.10 обеспечивать своевременную выдачу работникам спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, средств гигиены под роспись в личной карточке учета выдачи. Перечень профессий и должностей работников Дальневосточного ГАУ, которым выдается бесплатно спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, в том числе и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с действующими типовыми нормами утверждается локальным нормативным актом с учетом мнения выборного органа первичной профорганизации.

4.1.11 выдавать бесплатно по установленным нормам, по результатам специальной оценки условий труда (СОУТ), молоко или другие равноценные пищевые продукты на работах с вредными условиями труда;

4.1.12 выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов, по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов (Ст.222 ТК РФ).

4.2 Университет несет ответственность за выполнение соглашения между администрацией и первичной профсоюзной организацией по проведению мероприятий по охране труда, которое заключается (уточняется) ежегодно, в том числе по обеспечению:соответствия санитарным нормам условий труда в служебных помещениях Университета. При температуре воздуха в рабочих помещениях ниже +18С° Дальневосточный ГАУ обязуется переносить учебные занятия в аудитории с нормальным температурным режимом, а в случае невозможности переноса - по совместному решению с профкомом обязуется сокращать продолжительность академического часа до 30 минут, вплоть до полного прекращения работы, или уменьшать продолжительность рабочего дня с сохранением средней заработной платы в соответствии с Трудовым кодексом РФ. При температуре воздуха + 30 С° продолжительность рабочего дня не может превышать 5 часов. Если температура превышает допустимые значения, Работодатель должен уменьшить продолжительность рабочего времени работников, согласно требованиям, СанПиН 1.2.3685-21;поддержанию порядка на территории Университета, безопасности проходов и проездов;постоянного контроля за соблюдением работниками требований охраны труда и пожарной безопасности;выделению денежных средств на мероприятия по охране труда;проведению ежегодной комплексной приемки учебных аудиторий, лабораторий, производственных и вспомогательных помещений и общежития на предмет их готовности к учебному году (25-30 августа текущего года) с обязательным включением в состав комиссии представителя Профсоюза и специалиста службы охраны труда.**Обязанности работников:** соблюдать требования охраны труда;

4.3.2 правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

4.3.3 проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

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

4.3.5 проходить обязательные медицинские осмотры.

4.4 Обязанности профкома:

4.4.1 обеспечивать контроль выполнения законодательства РФ по охране труда, в том числе предоставление работнику (его семье) гарантий и компенсаций при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании в соответствии со ст. 484 ТК РФ;

4.4.2 осуществлять профсоюзный контроль состояния условий и охраны труда и выполнения работодателем своих обязанностей в соответствии со ст. 49 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

4.4.3 принимать участие в расследовании случаев травматизма и профессиональных заболеваний, в разработке и контроле выполнения мероприятий по снижению уровня травматизма и профессиональных заболеваний в университете;

4.4.4 контролировать правильность применения льгот и компенсаций для лиц, выполняющих работу с вредными и (или) опасными условиями труда. Оказывать практическую помощь членам профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, представлять их интересы в органах государственной власти, в суде и других правоохранительных органах;

4.4.5 участвовать в работе аттестационных комиссий различного уровня;

4.4.6 проводить разъяснительную и информационную работу о необходимости соблюдения правил и норм охраны труда работниками Университета.

5 СОЦИАЛЬНАЯ СФЕРА

5.1. Социальные льготы и гарантии

5.1.1 Работодатель обеспечивает своевременную и полную выплату работникам и обучающимся университета всех видов государственных и социальных пособий и компенсаций.

5.1.2 Работодатель обязуется в соответствии с законодательством РФ своевременно производить отчисления в фонды социального, медицинского страхования и страховых взносов на обязательное пенсионное страхование в установленных размерах.

5.1.3 Социальные выплаты назначаются в виде материальной помощи и направлены на оказание финансовой поддержки работникам университета, которые оказались в тяжелом материальном положении. Объем средств, направленных на оказание материальной помощи, определяется планом финансово-хозяйственной деятельности.

Основанием к оказанию материальной помощи работникам может служить:

- необходимость лечения на платной основе и/или приобретение дорогостоящих лекарственных препаратов (по жизненным показаниям) – до 10 000 рублей;

- лечение детей в специализированных медицинских учреждениях – до 10 000 рублей;

- смерть работника – 20 000 рублей;

- смерть близких родственников (родственниками по прямой восходящей и нисходящей линии (родителями и детьми, дедушкой, бабушкой и внуками),

полнородными и неполнородными (имеющими общих отца или мать) братьями и сестрами) – 10 000 рублей;

- рождение ребенка – 10 000 рублей;
- наступление чрезвычайных обстоятельств (пожар, затопление и т.д.) - до 20 000 рублей;

Материальная помощь оказывается 1 раз в год при наличии подтверждающих документов и запланированных денежных средств.

5.1.4 Обучающимся материальная помощь оказывается в соответствии с Положением о стипендиальном обеспечении и других формах материальной поддержки обучающихся университета.

5.1.5 Обучающиеся из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также обучающиеся, потерявшие в период обучения обоих или единственного родителя, зачисляются на полное государственное обеспечение в соответствии с действующим законодательством.

5.1.6 Социальное обеспечение обучающихся осуществляется по следующим направлениям:

- стипендиальное обеспечение;
- предоставление обучающимся мест в общежитиях;
- обеспечение наиболее активных студентов, участвующих в общественной и научной жизни университета, льготными путевками в спортивно-оздоровительный центр с. Белогорье.

5.1.7 Работникам Университета, дети которых обучаются в Университете на основе договоров об оказании платных образовательных услуг по программам высшего образования или по программам среднего профессионального образования по очной форме обучения впервые, на основании решения Учёного совета Университета и при наличии финансовых средств, предоставляется компенсация:

- в размере 50% от стоимости – для работников, проработавших не менее 15 лет;
- в размере 30% от стоимости – для работников, проработавших не менее 10 лет;
- в размере 20% от стоимости – для работников, проработавших не менее 5 лет.

При увольнении работника из Университета, за исключением увольнения в связи с выходом на пенсию, компенсация на обучение детей не предоставляется.

Для работников, уволившихся из Университета в связи с выходом на пенсию, компенсации остаются на уровне, установленном на дату увольнения, на весь период до окончания обучения их детей в Университете.

5.1.9 Профсоюзная организация контролирует:

- соблюдение прав потребителей и правил торгового обслуживания в университете;
- санитарное состояние буфетов, обеденных залов и производственных помещений комбината питания;

- ассортимент и качество блюд, реализуемых в точках питания, а также рассматривает претензии работников и обучающихся университета к качеству предоставляемых услуг по письменным заявлениям.

5.1.10 Работодатель ежегодно по решению Ученого совета устанавливает размер материального вознаграждения штатным работникам университета:

- за защиту докторской и кандидатской диссертаций;
- за подготовку для университета кандидата и доктора наук;
- за подготовку и издание монографий, учебников и учебных пособий с грифами региональных и центральных УМО.

5.1.11 Работодатель обязуется осуществлять финансовую поддержку молодым ученым университета согласно Положению о внутривузовских научных грантах в ФГБОУ ВО Дальневосточный ГАУ.

5.1.12 Работодатель и профсоюзный комитет обеспечивают детей работников и обучающихся в возрасте до 14 лет включительно новогодними подарками.

5.1.13 Работодатель и профсоюзный комитет оказывают пенсионерам по старости, проработавшим в университете не менее 25 лет и вышедшим на пенсию по возрасту из университета, единовременную материальную помощь (при наличии денежных средств), в связи с тяжелой болезнью, смертью близких родственников или другими особыми обстоятельствами при наличии подтверждающих документов.

5.1.14 Работодатель, при увольнении работника, достигшего пенсионного возраста и учитывая его значительный вклад (не менее 25 лет стажа в организации), выплачивает единовременную премию в размере 10 000 рублей (при наличии финансовых средств).

5.1.15 Работодатель производит выплаты к юбилейным датам в размере 10 000 рублей (при наличии финансовых средств).

К юбилейным датам относится возраст: 50, 60, 70 и далее через каждые пять лет.

5.1.16 Работодатель в целях достижения устойчивого развития науки и образования и повышение потенциала молодых преподавателей до 35 лет:

- закрепляет опытного преподавателя (наставника) за молодым преподавателем в первый год работы его работы в университете;
- оказывает материальную поддержку молодым преподавателям выделением соответствующих грантов в порядке и размерах, определенных локальными нормативными актами университета.

5.1.17 Работодатель и профсоюзный комитет пришли к соглашению об улучшении жилищных условий работников (предоставлении жилых помещений). Решение о предоставлении работникам жилых помещений в общежитиях Университета или улучшении жилищных условий принимает жилищно-бытовая комиссия на основании письменного заявления работника, к которому в обязательном порядке должны быть приложены документы, подтверждающие факт

отсутствия в собственности жилых помещений как у работника, так и у всех членов его семьи.

5.1.18 Работодатель ежегодно информирует коллектив Университета об использовании средств субсидий из федерального бюджета на выполнение государственного задания и средств от приносящей доход деятельности, а также о произведенных расходах на социальные нужды, определенные с учетом предложений профкома.

5.2 Медицинское обслуживание

5.2.1 Работодатель обеспечивает работу здравпункта университета, оказывающего медицинскую помощь обучающимся, а также работникам университета, с целью профилактического предупреждения заболеваний на основании договора с медицинским учреждением.

5.3. Культурно-массовая и физкультурно-оздоровительная работа

5.3.1 Работодатель и профсоюзный комитет для работников и обучающихся создает условия, способствующие реализации их творческих и спортивных способностей, а также поощряет их за достигнутый результат.

5.3.2 Работодатель с участием профсоюзной организации университета:

- проводит спартакиаду между структурными подразделениями с награждением победителей и освещением результатов в СМИ;
- организует подготовку сборных команд по различным видам спорта;
- организует спортивно-оздоровительные мероприятия на базе спортивно-оздоровительного центра в с. Белогорье.

5.3.4 Работникам обеспечивается возможность для физкультурно-оздоровительных занятий в спортивных залах университета.

5.3.5 Работодатель совместно с участием профсоюзной организации университета проводят фестивали, конкурсы, дискуссионные площадки, круглые столы, информационные встречи, акции и другие культурно-массовые мероприятия, поощряя самостоятельное творчество работников и обучающихся.

6 РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

6.1 Стороны договорились осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном действующим трудовым законодательством РФ.

6.2 Профком своей деятельностью способствует созданию благоприятных отношений в коллективе, сотрудничеству между Работодателем и работниками по вопросам, представляющим общий интерес, укреплению дисциплины, внедрению новых методов управления и хозяйственной деятельности, организует учёбу профсоюзного актива.

6.3 Индивидуальные трудовые споры разрешаются в соответствии со статьей 387 ТК РФ «О порядке разрешения индивидуальных трудовых споров» и регламентом работы комиссии по трудовым спорам.

7 ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

7.1 Высшим органом самоуправления в Университете является Конференция работников и обучающихся Университета.

Конференция Университета по принятию Коллективного договора может быть созвана по инициативе сторон настоящего договора.

Представительным органом коллектива Университета является профсоюзный комитет. Он осуществляет общественный контроль за соблюдением трудового законодательства, коллективного договора; обеспечивает защиту прав и интересов членов профсоюза, а также защиту коллективных прав и интересов работников, не являющихся членами профсоюза, предусмотренную ст. 30 ТК РФ.

7.2 Работодатель признает профсоюзный комитет как орган, выражающий интересы и защищающий права трудового коллектива в профессионально-трудовых и социально-экономических вопросах, его право на участие в деятельности Университета и принятии решений, на получение информации о деятельности университета.

7.3 Должностные лица Университета не вправе препятствовать деятельности профсоюзного комитета согласно законодательству (ст. 370 ТК РФ, ст. 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

7.4 Работодатель создает материальные условия для деятельности профсоюзного комитета.

7.5 При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, Работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников (стипендии) в размере 1%. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств (ст. 377, ч. 6 ТК РФ).

7.6 Работодатель и Профсоюз обязуются проводить взаимные консультации по всем вопросам, затрагивающим:

– социально-трудовые отношения (служебные обязанности, графики отпусков, установление систем оплаты труда, премирование, распоряжения и приказы об организации учебного процесса);

– правила по охране труда;

– выполнение коллективного договора;

– работу пунктов питания, здравпункта университета;

– работу студенческих общежитий;

- работу спортивно-оздоровительного центра в с. Белогорье;
- жилищно-бытовые условия работников и обучающихся, проживающих в общежитиях Университета.

7.7 Работодатель обязуется не подвергать дисциплинарному взысканию работников, избранных в состав профкома, без предварительного согласования с профсоюзным комитетом.

7.8 Работодатель гарантирует проведение в рабочее время один раз в год профсоюзных собраний, если профком заблаговременно согласует время их проведения с администрацией университета (не позднее трех дней).

7.9 Работодатель обязуется сотрудничать с профсоюзным комитетом по вовлечению работников и обучающихся в члены Профсоюза.

7.10 Работодатель и профсоюзный комитет пришли к соглашению, что за освобожденным (выборным) профсоюзным работником сохраняются все социальные льготы и гарантии, премирование, вознаграждения по итогам года, предусмотренные настоящим коллективным договором. Членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы (председатели профбюро факультетов и других структурных подразделений, а также председатели профсоюзных комиссий) предоставляется свободное время с сохранением заработной платы за счет университета для выполнения общественных обязанностей (профучебы, профконференции).

7.11 Работодатель гарантирует, что на период полномочий председателя профкома должность (штатная единица), занимаемая председателем профсоюзного комитета не подлежит сокращению, а также не может быть переведена в более низкий разряд по оплате труда (ст. 375 ТК РФ).

7.12 Профсоюзный комитет оставляет за собой право на участие в коллективных действиях.

8 КОНТРОЛЬ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

8.1 Контроль за выполнением обязательств Коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами или их уполномоченными представителями.

8.2 **Стороны договорились** при осуществлении контроля за выполнением обязательств настоящего Коллективного договора предоставлять всю имеющуюся у них для этого информацию.

8.3 Ответственными за выполнение настоящего договора являются:

- от работодателя – ректор;
- от работников Университета – председатель первичной профсоюзной организации.

8.4 Стороны отчитываются о выполнении настоящего Коллективного договора на Конференции работников и обучающихся по итогам работы за три года.

8.5 Все условия коллективного договора, принятые в соответствии с законодательством, являются обязательными для обеих Сторон.

8.6 Стороны освобождаются от ответственности за невыполнение или частичное невыполнение своих обязательств по договору в случае наступления обстоятельств непреодолимой силы – форс-мажорных обстоятельств. К обстоятельствам непреодолимой силы стороны относят обстоятельства, возникшие помимо их воли, которые стороны не могли предвидеть и предотвратить, включая, в частности, стихийные бедствия, военные действия, массовые беспорядки, забастовки, нормативные акты органов государственной власти, препятствующие исполнению сторонами обязательств по договору и т.п.

8.7 В случае возникновения обстоятельств непреодолимой силы исполнение обязательств по договору откладывается на весь период действия этих обстоятельств. Если такие обстоятельства длятся более шести месяцев, стороны должны собраться для выработки единой позиции о возможности продолжения действия настоящего договора или его корректировки.

9 ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1 Стороны договорились, что в период действия Коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники могут выдвигать новые требования по труду и социально-экономическим вопросам только в порядке дополнений.

9.2 Работодатель и профком обязуются проводить свою работу в атмосфере открытости и гласности и информировать коллектив о выполнении статей коллективного договора.

Стороны и их представители, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в соответствии с нормами действующего законодательства.

9.3. Работодатель обязуется:

9.3.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзной деятельности.

9.3.2. По требованию профсоюзного комитета на основании законодательства применять дисциплинарные взыскания к работникам, не выполняющим условия коллективного договора.

9.3.3. Довести текст Коллективного договора до сведения работников Университета посредством печатного издания и размещения его на официальном сайте ФГБОУ ВО Дальневосточный ГАУ.

9.3.4. Знакомить всех вновь поступающих работников с текстом Коллективного договора при приеме на работу.

9.4. Профком обязуется:

9.4.1. Разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать реализации их прав.

9.4.2. Проводить работу по сплочению трудового коллектива Университета в защите его экономических требований. При этом профком имеет право на организацию акций в защиту требований работников. Для урегулирования разногласий по выполнению положений коллективного договора стороны обязуются использовать примирительные процедуры.

9.4.3. Представлять индивидуальные интересы членов профсоюза по вопросам труда, социальных прав в органах, правомочных рассматривать трудовые споры, органах местного самоуправления, органах государственной власти, коллективные интересы работников – в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

9.4.4 Все вопросы, не урегулированные настоящим коллективным договором, решаются в соответствии с действующим законодательством.

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ
ФГБОУ ВО Дальневосточный ГАУ с ненормированным рабочим днем и
продолжительностью ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска

№п/п	Наименование должности	Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска (в календарных днях)
1.	Проректор* <small>* Проректоры, если их деятельность не связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью (Постановление правительства РФ от 14 мая 2015 г. №466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» пункт 3 раздел III).</small>	14
2.	Главный бухгалтер	14
3.	Главный научный сотрудник, старший научный сотрудник, ведущий научный сотрудник	14
4.	Главный юристконсульт	14
5.	Начальники, руководители управлений, отделов, центров, служб, части	14
6.	Ответственный секретарь	14
7.	Помощник ректора	14
8.	Заместитель главного бухгалтера	7
9.	Заведующий общежитием	7
10.	Заведующий учебным виварием	7
11.	Архивариус	3
12.	Ведущий бухгалтер, бухгалтер	3
13.	Ведущий делопроизводитель, делопроизводитель	3
14.	Ведущий менеджер, менеджер	3
15.	Ведущий программист, программист	3
16.	Ведущий системный администратор, младший системный администратор, системный администратор	3
17.	Ведущий специалист, специалист	3
18.	Ведущий экономист, экономист	3
19.	Главный механик	3
20.	Директор	3
21.	Диспетчер	3
22.	Заведующий отделом, архивом	3
23.	Заместитель ответственного секретаря	3
24.	Корреспондент	3
25.	Мастер	3
26.	Научный сотрудник, младший научный сотрудник	3
27.	Рабочий по уходу за животными	3
28.	Секретарь учебной части	3
29.	Старший кассир	3
30.	Техник-программист	3