

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РФ
ДЕПАРТАМЕНТ НАУЧНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЙ
ПОЛИТИКИ И ОБРАЗОВАНИЯ

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работодателем и работниками Технологического института - филиала
ФГБОУ ВПО «Ульяновская ГСХА им. П.А.Столыпина»
на 2014 - 2017 гг.

Коллективный договор утвержден на общем собрании (конференции)
работников 24 января 2014 года (протокол № 2)

Коллективный договор вступает в силу с «25» апреля 2014 г.

От работодателя

Директор Технологического института
– филиала ФГБОУ ВПО «Ульяновская
ГСХА им. П.А.Столыпина»

Х.Х. Губейдуллин

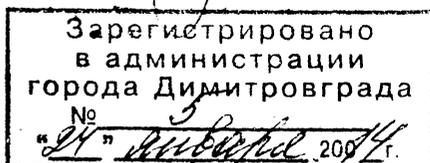
«24» января 2014 года

От работников

Председатель представительного
органа от трудового коллектива

Ю.С. Холопова

«24» января 2014 года



А.С. Жуков

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Утвержден на общем собрании трудового коллектива Технологического института - филиала ФГБОУ ВПО «Ульяновская ГСХА им. П.А.Столыпина» – «24» января 2014 года.

1. Технологический институт - филиал ФГБОУ ВПО «Ульяновская ГСХА им. П.А.Столыпина».

2. Губейдуллин Харис Халеулович – директор, д.т.н., профессор (84235) 2-07-27;

Белов Юрий Васильевич – заместитель директора по АХР-(84235) 2-07-27;

Семенова Наталья Сергеевна – заместитель директора по учебной и воспитательной работе, к.п.н, доцент – (84235) 2-07-27;

Шигапов Ильяс Исхакович – заместитель директора по науке, к.т.н., доцент (84235) 2-07-27

Башловкина Людмила Александровна – гл.бухгалтер – (84235) 7-28-57.

3. 433511 Ульяновская область, г.Димитровград, ул.Куйбышева, 310.

ИНН 7303009510 КПП 730202002 Управление федерального казначейства по Ульяновской области (Технологический институт - филиал федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Ульяновская государственная сельскохозяйственная академия имени П.А.Столыпина» л/с 20686У50870).

ГРКЦ ГУ БАНКА РОССИИ по Ульяновской области г. Ульяновск

БИК 047308001 р/с 40501810073082000001

4. Организационно-правовая форма – филиал

Государственный аккредитационный статус:

Тип образовательного учреждения – **ВЫСШЕЕ УЧЕБНОЕ ЗАВЕДЕНИЕ**

Вид образовательного учреждения – институт

5. Форма собственности института – федеральная собственность

6. Основные виды деятельности - осуществление образовательной деятельности по образовательным программам.

7. Положение о Технологическом институте - филиале федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Ульяновская государственная сельскохозяйственная академия имени П.А.Столыпина» от 12.03.2013 года.

Лицензия на осуществление образовательной деятельности Серия 90Л01

№ 0000348 от 11 сентября 2012 года, регистрационный номер № 0319

Свидетельство о государственной аккредитации Серия 90А01 № 0000249, регистрационный номер 0247 от 09.10.2012 г.

Устав Ульяновской сельскохозяйственной академии №680-У от 23.11.2006 г.

8. Средняя заработная плата работающих (без учета младшего обслуживающего персонала) на начало 1 квартала 2014 года составляет 15 445рублей.

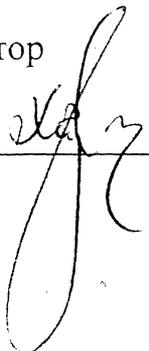
9. Численность штатных сотрудников, работающих на 01.01.2014 г. составляет 104 человека.

10. Дата утверждения коллективного договора и срок его действия с 25.04.2014 по 25.04.2017 г.г.

Коллективный договор подписали:

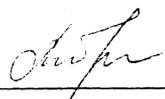
От работодателя:

Директор


_____ Х.Х.Губейдуллин

От трудового коллектива:

Представитель от трудового кол-ва


_____ Ю.С. Холопова

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен работниками и работодателем Технологического института – филиала ФГБОУ ВПО «Ульяновская ГСХА им. П.А.Столыпина» в лице их представителей. Сторонами настоящего Договора являются: Работодатель в лице директора Технологического института – филиала ФГБОУ ВПО «Ульяновская ГСХА им. П.А.Столыпина» – Губейдуллина Хариса Халеуловича и работников Технологического института – филиала ФГБОУ ВПО «Ульяновская ГСХА им. П.А.Столыпина» представленные представительным органом от трудового коллектива (в лице представителя от трудового коллектива Холоповой Юлии Сергеевны – доцента кафедры Экономики и управления).

1.2. Коллективный договор является правовым документом во взаимоотношениях Работодателя с коллективом работников Технологического института – филиала ФГБОУ ВПО «Ульяновская ГСХА им. П.А.Столыпина». Договор составлен на основе Трудового Кодекса РФ (ТК РФ), Федеральных законов: «О коллективных договорах и соглашениях», «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», «Об образовании», «Об основах охраны труда в Российской Федерации».

1.3. 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.

1.4. 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.

1.5. 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.

1.6. Локальные нормативные акты, указанные в приложениях к коллективному договору и содержащие нормы трудового права, принимаются по согласованию с представительным органом от трудового коллектива.

1.7. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение 2014–2017 гг. до заключения нового коллективного договора или изменения, дополнения настоящего коллективного договора.

1.8 Действие коллективного договора распространяется на всех работающих в институте, независимо от времени поступления на работу, (до или после

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

1.9 Работники, не являющиеся членами представительного органа от трудового коллектива, вправе обратиться в представительный орган от трудового коллектива с просьбой представлять их личные трудовые права в отношениях с Работодателем.

1.10. Работодатель направляет подписанный коллективный договор в течение 7 календарных дней на уведомительную регистрацию в отдел экономики управления социально-экономического развития администрации г.Димитровграда.

1.11. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению между администрацией и представительным органом от трудового коллектива. Принятые изменения и дополнения оформляются Приложением к Договору, а также протоколом совместного заседания представительного органа от трудового коллектива и директората и доводятся до сведения всего трудового коллектива Работников. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором.

1.12. 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.

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

1.14. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования института, расторжения трудового договора с директором, реорганизации института.

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

1.16. При смене руководителя института коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев, после чего заключается новый коллективный договор или сохраняется, изменяется, дополняется существующий. 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.

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

1.18. В случае создания в течение срока действия настоящего Коллективного договора новых обособленных подразделений института, на них в полном объеме распространяются предусмотренные им полномочия Работодателя и Работников.

1.19. 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). Представительный орган от трудового коллектива обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

II. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ

Особенности регулирования трудовых отношений работников института определяются действующим законодательством, а также Типовым положением об образовательном учреждении высшего профессионального образования (высшем учебном заведении РФ), Положением о филиале, Правилами внутреннего распорядка института и локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с настоящим коллективным договором и не противоречащими ему.

Стороны договорились, что:

2.1. Трудовые отношения между Работником и Работодателем регулируются трудовым договором и настоящим коллективным договором. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя (статья 67 ТК РФ).

2.2. *Работодатель обязуется:*

2.2.1. 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.

2.2.2. Заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ. Выполнять условия заключенного трудового договора.

2.2.3. 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.

2.2.4. 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.

2.2.5. 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) Положения о филиале 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.

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

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

- лицам, перечисленным в статье 179 ТК РФ;
- лица предпенсионного возраста (за 1 год до пенсии);
- лица, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- работники в период временной нетрудоспособности, а также пребывающие в очередном, декретном, учебном отпуске;
- женщины, имеющие детей до трех лет;
- одинокие матери или отцы, имеющие детей до 16-летнего возраста;

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

2.2.9. При появлении новых рабочих мест в институте, в том числе и на определенный срок, обеспечивать приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из филиала в связи с сокращением численности или штата.

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

2.2.11. 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).

2.2.12. 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.

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

2.2.14. Объем учебной нагрузки преподавателей устанавливается на основании решения Ученого Совета в соответствии с Типовым положением об образовательном учреждении высшего профессионального образования (высшем учебном заведении РФ), Положением о филиале и Правилами внутреннего распорядка института.

2.2.15. Работодатель обязуется знакомить штатных преподавателей ВУЗа до ухода в очередной ежегодный отпуск с их учебной 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.

Учебная нагрузка на одну ставку преподавателя не может превышать 900 часов в год. Выполнение педагогической работы на условиях почасовой оплаты труда не считается совместительством и ее объем для работника в учебном году не может превышать 300 часов. Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливается институтом самостоятельно и утверждается приказом по филиалу.

В порядке исключения, по решению директората, почасовой фонд оплаты труда по отдельным кафедрам может быть увеличен за счет фонда оплаты труда по вакантным должностям. Объем учебной нагрузки по кафедрам устанавливается решением Ученого Совета филиала.

2.2.16. Изменение условий трудового договора с Работником института, в том числе в форме перевода на другую работу производить только по согласованию с представительным органом в случаях снижения контингента обучающихся свыше 25% от уровня 2014 года.

2.3. Представительный орган от трудового коллектива Технологического института – филиала ФГБОУ ВПО «УГСХА им. П.А.Столыпина» обязуется:

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

2.3.2. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками - членами представительного органа от трудового коллектива.

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

2.3.4. Участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест.

2.3.5. 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.

III. ВРЕМЯ ТРУДА И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1 Продолжительность рабочего времени сотрудников института регулируется Трудовым законодательством, Положением о филиале, трудовым договором, правилами внутреннего распорядка и расписанием учебных занятий.

3.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю. Работодатель имеет право устанавливать режим ненормированного рабочего дня для отдельных работников в соответствии со статьей 101 ТК РФ и режим сменной работы для отдельных категорий работников согласно статье 103 ТК РФ.

3.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы.

3.4. Для работников устанавливается шестидневная непрерывная рабочая неделя с одним выходным днем в неделю. Общим выходным днем является воскресенье.

3.5. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях (ст.93 ТК РФ):
– по соглашению между работником и работодателем;
– по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;
– в предпраздничные дни.

3.6. Рекомендовать руководителям структурных подразделений предоставлять научно-педагогическим Работникам один раз в неделю день научной работы - библиотечный день (предпочтительнее в субботу). Учитывать этот день при составлении расписания занятий. Для научных сотрудников день научной работы предусматривается индивидуальным графиком работ.

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

3.8. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа

института, производится с письменного согласия Работников и по письменному распоряжению руководителя.

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

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

3.9. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается постановлением Правительства РФ от 13.09.1994 года №1052 «Об отпусках работников образовательных учреждений и педагогических работников других учреждений, предприятий и организаций», Трудовому Кодексу Российской Федерации.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующий годы работы - в любое время рабочего в соответствии с очередностью предоставления отпусков.

3.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с представительным органом от трудового коллектива 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.

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

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

3.13. 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.

3.14. В соответствии с законодательством отдельным категориям работников, предоставляются ежегодные дополнительные отпуска. Работодатель с учетом результатов аттестации рабочих мест может устанавливать дополнительный отпуск работников, занятых в тяжелых, опасных или вредных условиях

труда, а также иные ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, предусмотренные статьей 116 ТК РФ.

3.15. Предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам:

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

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

3.17. 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).

3.18. В случае финансовой обеспеченности института, работодатель, в соответствии со статьей 335 ТК РФ, Закона «Об образовании», Положением «О предоставлении длительного отпуска», предоставляет длительный отпуск сроком до одного года с частичным или полным сохранением величины средней месячной заработной платы. Отпуск может быть предоставлен высококвалифицированным штатным научно-педагогическим работникам филиала (кандидаты, доктора наук), имеющих непрерывный трудовой стаж в системе высшего профессионального образования не менее 10 лет. Длительный отпуск предоставляется с сохранением должности работника а отпускные выплачиваются из внебюджетных средств филиала.

3.19. Рабочее время для одиноких женщин, воспитывающих детей в возрасте до восьми лет, может быть сокращено на 1 час.

3.20. *Представительный орган от трудового коллектива 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 в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха;

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны договорились, что:

4.1. Системы и формы оплаты труда, включая размеры окладов, ставок заработной платы, выплаты стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаются в Положении об оплате труда работников Технологического института – филиала федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Ульяновская государственная сельскохозяйственная академия имени П.А.Столыпина», в соответствии с Постановлением Правительства №583 от 05.08.2008 года, 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.

4.2. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены коллективным договором, за исключением случаев, указанных в п.2.2.16 настоящего договора.

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

Работодатель обязуется:

4.4. Обеспечивать своевременную выплату заработной платы, не реже двух раз в месяц. 22 числа каждого месяца – за первую половину текущего месяца, 7 числа месяца – за предыдущий месяц. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплату заработной платы производить накануне этого дня. Выплата заработной платы производится в денежной форме или переводится на пластиковые карты работников.

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

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

4.7. 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.

4.8. 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 (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- восстановление на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

4.9. Изменение размера оплаты труда производится в соответствии с действующим законодательством и Положением об оплате труда работников, действующем в Технологическом институте – филиале ФГБОУ ВПО «Ульяновская ГСХА им. П.А.Столыпина».

4.10. Установление компенсационных и стимулирующих выплат производится директором в соответствии с действующим законодательством и Положением об оплате труда работников Технологического института – филиала ФГБОУ ВПО «Ульяновская ГСХА им. П.А.Столыпина».

4.11. Регулярно, за день до направления в командировку, возмещать расходы, связанные со служебными командировками в размере не ниже установленных Правительством РФ. Выплату командировочных расходов производить в денежной форме через кассу организации или путем перевода на пластиковые карты работников.

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

4.13. 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.

4.14. 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.

4.15. 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.

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

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

Стороны пришли к соглашению о том что:

5.1 Бюджетные и внебюджетные средства по смете расходов могут направляться на премирование, выплату надбавок и оказание материальной помощи работникам, улучшение условий труда, организацию отдыха работников, мероприятия по охране здоровья и другие социальные нужды работников в соответствии с действующим законодательством.

5.2. *Работодатель обязуется:*

5.2.1. Выделять средства из внебюджетного фонда для организации спортивно - оздоровительных мероприятий для сотрудников и их детей.

5.2.2. Оказывать материальную помощь штатным преподавателям ВУЗа, своевременно подготовившим диссертацию к защите, в размере не более 10 000 (десять тысяч) рублей. Обеспечивать штатным сотрудникам института, защитившим в установленные сроки, диссертации на соискание ученой степени кандидата наук или доктора наук разовую поощрительную выплату в размере одной заработной платы, при наличии финансовых возможностей ВУЗа.

5.2.3. Обеспечивать бесплатное выделение новогодних подарков детям штатных сотрудников института в возрасте до 14 лет включительно.

5.2.6. Проводить разовые выплаты при выходе на пенсию, в том числе по инвалидности, с учетом значительного вклада Работника в развитие Института в следующем размере:

- при стаже работы в Институте от 8 до 10 лет – 1 должностной оклад;
- при стаже работы в Институте свыше 10 лет – 2 должностных оклада;

5.2.7. Соблюдать и предоставлять согласно ст.ст. 173–177 ТК РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.

5.2.8. Учет нуждающихся в получении или улучшении жилищных условий ведется совместно администрацией и представительным органом от трудового коллектива Института. Принцип очередности определяется жилищным законодательством, стажем работы в Технологическом институте, другими факторами.

5.2.9. Работникам института в связи с юбилейными датами рождения - при условии безупречной работы и финансовых возможностях института – производить единовременные денежные выплаты от 3-х минимальных размеров оплаты труда.

5.2.10. Одному из родителей, являющемуся Работником института, при финансовых возможностях института выплачивается материальная помощь при рождении ребенка в размере одного минимального размера оплаты труда.

5.2.11. Оказывать материальную помощь Работникам из внебюджетных средств при финансовых возможностях института в следующих случаях:

- семьям умерших Работников института в качестве возмещения затрат, связанных с ритуальными услугами, в пределах имеющихся средств в размере от 3-х минимальных размеров оплаты труда. За особые заслуги перед институтом, Работодатель с учетом мнения представительного органа от трудового коллектива может увеличить размер указанных выплат;
- в случае смерти близких родственников (родители, дети, супруг) штатного Работника института – в размере 3-х минимальных размеров оплаты труда;
- в связи с тяжелым материальным положением (болезнь, несчастный случай, прохождения платного медицинского обслуживания, покупка дорогостоящих лекарств, иные случаи признанные директором института уважительными) материальная помощь оказывается в размере от 2 000 рублей, при финансовых возможностях Института.

5.2.12. Компенсировать оплату в полном объеме (в размере 50% их детям), на приобретение путевок на санаторно-курортное лечение штатных сотрудников института, а также для особо нуждающихся по состоянию здоровья сотрудников института организовать лечебно-оздоровительные процедуры в послерабочее время в профилактории-санатории города, в том числе приобретение путевок в зарубежные санатории.

Производить компенсацию стоимости расходов по договорам оказания услуг по организации отдыха (пляжные, морские курорты, дома отдыха, туристические базы, базы отдыха и т.д.), как в пределах страны так и за рубежом за счет внебюджетных средств института наиболее отличившимся в учебной, научной и хозяйственной деятельности ВУЗа, штатным сотрудникам филиала.

5.2.13. Ветераны труда, прекратившие отношения с институтом, сохраняют права пользования объектами социально-бытовой сферы и услугами культурно-просветительских учреждений (ФЗ № 124-ФЗ от 08.08.2001 г.).

5.2.14. Компенсировать затраты научно-педагогическим работникам за счет внебюджетных средств филиала (при наличии финансовых возможностей вуза) направляемых в зарубежные вузы (входящие в перечень иностранных образовательных организаций, утвержденных распоряжением Правительства Российской Федерации от 21.05.2012 г. № 811-р) на стажировку; защиту диссертаций; для проведения научно-исследовательской деятельности; для участия в олимпиадах, конференциях, симпозиумах; для выполнения научных работ по международным грантам, договорам с организациями нерезидентами; сопровождение групп студентов, направленных для обучения в зарубежных вузах до шести месяцев (письменное поручение президента РФ В.В. Путина ПР-1798 от 17.07.2012 г., Примерный перечень критериев общероссийской системы оценки эффективности деятельности высших учебных заведений от 19.06.2012 г.).

5.2.15. Компенсировать затраты приезда научно-педагогических работников - иностранных граждан для чтения обзорных лекций, заключения договоров, обсуждения проблем отрасли АПК. Производить оплату учебной нагрузки НПП – иностранных граждан.

5.2.16. Производить оплату в размере среднего заработка научно-педагогическим работникам, направленным для ведения научной и педагогической деятельности в зарубежные вузы.

5.3. *Представительный орган от трудового коллектива обязуется:*

- осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию;
- осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

VI. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА

Дирекция института в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

1. Выделить на мероприятия по охране труда, предусмотренные настоящим коллективным договором, средства в сумме 1% от суммы затрат на предоставление образовательных услуг.

Ответственные: директор, инженер по охране труда

2. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда.

Ответственные: директор, инженер по охране труда

3. Провести аттестацию рабочих мест по условиям труда в соответствии с Постановлением Минтруда и соц. Развития от 14 марта 1997 г. за № 12.

Ответственные: инженер по охране труда, руководители подразделений.

4. Провести обучение и проверку знаний по охране труда рабочих, руководящих и инженерно-технических работников организации в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.

Ответственные: инженер по охране труда.

5. Организовать в установленные сроки проведение медицинского осмотра работников организации, обязанных проходить периодический медицинский осмотр.

Ответственные: инженер по охране труда, начальник отдела кадров, фельдшер здравпункта.

6. Обеспечить своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих, смазывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей.

Ответственные: директор, инженер по охране труда.

7. Предоставить работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, следующие льготы и компенсации, по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда:

- дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день по перечню профессий и должностей;

- доплату к тарифной ставке (окладу) за работу с вредными и опасными условиями труда по перечню профессий и должностей;
- молоко или другие равноценные продукты по перечню профессий и должностей;

Ответственные: руководители подразделений, инженер по охране труда

8. Установить единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) за возмещение вреда, причиненного их здоровью, в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении трудовых обязанностей в случаях:

гибели работника – 5 минимальных размеров оплаты труда, а также оплату счетов и расходов, связанных с погребением;

получения работником инвалидности - 5 минимальных размеров оплаты труда;

утраты работником трудоспособности, не позволяющей выполнять трудовые обязанности по прежнему месту работы, - 5 минимальных размеров оплаты труда.

Ответственные: директор, инженер по охране труда.

9. Установить за счет средств организации выплату ежемесячного денежного пособия в размере 100% от установленного (на день выплаты) минимального размера оплаты труда детям, потерявшим кормильца (каждому ребенку), до достижения ими 18 лет, а в случаях продолжения учебы - до 23 лет.

Ответственные: директор, инженер по охране труда

10. Своевременно осуществлять индексацию сумм возмещения вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

Ответственные: директор, инженер по охране труда.

11. Ввести обязательное за счет средств организации медицинское страхование работников и страхование их от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Ответственные: директор, инженер по охране труда

12. Обеспечить условия и охрану труда женщин, и в том числе:

исключительно для трудоустройства беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу.

Ответственные: директор, инженер по охране труда

13. Обеспечить условия труда молодежи, и в том числе:

исключить использование труда лиц в возрасте до 18 года на тяжелых физических работах и работах с вредными и опасными условиями труда;

установить по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда.

Ответственные: директор, инженер по охране труда

14. Совместно с уполномоченными трудового коллектива организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и выполнением соглашения по охране труда.

Ответственные: представитель трудового коллектива, инженер по охране труда

15. Создать в институте совместный комитет по охране труда в соответствии с требованиями законодательства об охране труда.

Ответственные: директор, представитель трудового коллектива

16. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях с уполномоченными трудового коллектива, совместных комитетах (комиссиях) вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

Ответственные: представитель трудового коллектива, инженер по охране труда

17. Обеспечить гарантии права работников на охрану труда, предусмотренные Основами законодательства Российской Федерации об охране труда, и закрепление этих прав в трудовых договорах (контрактах).

Ответственные: директор

VII. УСЛОВИЯ РАБОТЫ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА ОТ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА И УЧЕНОГО СОВЕТА

7.1. Работодатель и представительный орган от трудового коллектива 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.

7.2. Работодатель и трудовой коллектив образовательного учреждения признают представительный орган от трудового коллектива единственным представителем работников образовательного учреждения, имеющим право от имени коллектива вести переговоры с работодателем и подписывать коллективный договор.

7.3. Работодатель признает, что представительный орган от трудового коллектива является полномочным представителем работников 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.

VIII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

Стороны договорились:

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

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

8.3. Распространить текст настоящего коллективного договора в печатном и электронном вариантах по всем структурным подразделениям института.

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

8.5. 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).

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

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

8.8. Представительный орган от трудового коллектива 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).

8.9. Настоящий коллективный договор составлен на 19 страницах и подписан в двух экземплярах, прошитых и пронумерованных и скрепленных подписями и печатями сторон, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному экземпляру для каждой из сторон.