

От администрации
ФГБОУ ВПО Казанский ГАУ,
ректор


профессор Файзраḥманов Д.И.



От коллектива работников и
студентов,
председатель профкома


доцент Галиуллин И.Р.

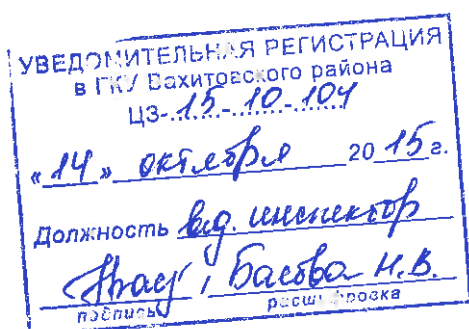


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ФГБОУ ВПО Казанский ГАУ

Утвержден на конференции
трудоого коллектива и
профсоюзной конференции

9 апреля 2015 г.



Раздел 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Стороны коллективного договора

Коллективный договор заключается между администрацией Казанского ГАУ в лице ректора, д.э.н., профессора Файзрахманова Д.И. с одной стороны и коллективом работников и студентов, в лице председателя профкома работников АПК, к.с-х.н., доцента Галиуллина И.Р. с другой стороны.

1.2. Задачи коллективного договора

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в университете и заключаемым работниками и Работодателем в лице их представителей с целью создания благоприятных условий деятельности организации, повышения жизненного уровня работников и членов их семей на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.3. Сфера действия коллективного договора

Настоящий коллективный договор распространяется:

- на всех работников университета и иных структурных подразделений;
- на членов их семей и на неработающих пенсионеров, вышедших на пенсию с нашего ВУЗа (в части специально оговоренных льгот);
- только на членов профсоюза – в части льгот, предоставляемых за счет средств профсоюзного бюджета.

Стороны договорились, что профсоюзный комитет выступает в качестве полномочного представителя членов профсоюза и работников университета при ведении переговоров, разработке и заключении колдоговора.

1.4. Срок действия коллективного договора

Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение трех лет со дня подписания до заключения нового колдоговора.

1.5. Общие обязательства сторон коллективного договора

Работодатель обязуется:

- признавать профсоюзный комитет единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, защищающим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, жилья, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива, в разрешении трудовых споров и др.;

– соблюдать условия данного договора и выполнять его положения.

Профсоюзный комитет обязуется:

- содействовать эффективной работе университета;
- осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам (КТС) и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива.

1.6. Изменение и дополнение коллективного договора

Изменения и дополнения к коллективному договору, возникшие в течении срока его действия, вносятся по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях для его заключения».

При возникновении изменений в законодательствах РФ и РТ в период действия колдоговора вносятся соответствующие изменения и уточнения по согласованию обеих сторон.

II раздел.

НАЙМ, УВОЛЬНЕНИЕ, РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, ВРЕМЯ ОТДЫХА

2.1. Штаты преподавателей и сотрудников университета и их должностные обязанности утверждаются ректором, исходя из стоящих перед университетом задач и специфики деятельности ВУЗа.

2.2. Прием, перевод и порядок увольнения преподавателей и сотрудников университета регулируются на основе норм действующего трудового законодательства и иных установленных федеральных законов (согласно ст. ст. 332..336,ст.77-84.1 ТК РФ).

2.3. Трудовые отношения между преподавателями, сотрудниками и администрацией университета регулируются ректором ВУЗа на договорной основе с учетом рекомендаций структурного подразделения. Заключению договора с преподавателями предшествует конкурсный отбор. Во всех указанных случаях условия, согласованные в договоре, не должны ухудшать положение работника и выходить за рамки действующего законодательства о труде (Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001г.)

2.3.1. Трудовой договор заключается в письменной форме.

2.3.2. Трудовой договор заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор заключается на определенный срок.

2.3.3. Администрация обязуется обеспечить полную занятость штатных сотрудников.

2.3.4. Преподаватели и сотрудники Казанского ГАУ имеют право заключить договор с администрацией ВУЗа на проведение научно-исследовательских работ и организацию платных дополнительных образовательных услуг (обучение по дополнительным программам, преподаванию спец. курсов и циклов дисциплин, репетиторство и др.) за рамками соответствующих программ и государственных образовательных стандартов.

2.4. Преподаватели и сотрудники университета могут привлекаться на сельскохозяйственные, строительные и другие работы (т.е. работы, не связанные с выполнением ими своих прямых обязанностей) только в случаях, связанных с производственной необходимостью, по трудовым соглашениям и по приказам по ВУЗу, в которых должны быть предусмотрены сроки (не более 1 месяца), условия и размеры оплаты труда. При этом за данными работниками на период их отсутствия на основной работе, сохраняется заработная плата в размере среднего месячного заработка по основному месту работы, а также место работы. Освобождаются от данных работ сотрудники, имеющие врачебно-медицинские заключения.

2.5. Стороны обязуются не допускать экономически и социально не обоснованные сокращения работников в случаях массового высвобождения преподавателей и сотрудников университета, как результат рационализации, совершенствования организации учебного процесса, ликвидации и реперофилирования структурных подразделений. Сокращение работников может осуществляться при условии предварительного, не менее чем за 5 месяцев, письменного уведомления профессорско-преподавательского состава и не менее чем за 2 месяца других сотрудников. (Ст.179ТК РФ)

2.6. За работниками, уволенными по инвалидности, в связи с уходом на пенсию, работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком, находившимся в целевой аспирантуре, сохраняется право очередности на получение жилья.

2.7. Преподаватели и сотрудники университета имеют право на повышение квалификации в процессе трудовой деятельности. С этой целью администрация ВУЗа осуществляет планирование повышения квалификации работников на основе планов кафедры и иных структурных подразделений с учетом имеющихся средств, а также с учетом мнения каждого работника в

соответствующих формах стажировки, творческого отпуска, семинара, командировки и т.д. При этом работнику предоставляются установленные законодательством о труде гарантии и компенсации. Возмещать затраты на командировочные расходы за проживание в размере 550 руб., согласно законодательству, а свыше этой суммы по представленным документам с разрешения руководителя. Суточные за пределами РТ в размере 700 руб. в сутки, по РТ – 300 руб. в сутки.

2.7.1. Администрация предоставляет сотрудникам, обучающимся в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, в образовательных учреждениях среднего профессионального образования, в образовательных учреждениях начального профессионального образования гарантии и компенсации в соответствии со ст. 173, 174, 175, 176, 177 ТК РФ.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации устанавливаются трудовым договором.

2.8. В соответствии со ст. 59 Федерального Закона «Об образовании» основаниями для увольнения за нарушение трудовой дисциплины педагогического работника являются:

- по п.1 ст.336 Трудовой кодекс РФ - является повторное, в течении года, грубое нарушение Устава Казанского ГАУ;
- по п.2 ст.336 Трудовой кодекс РФ – применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанные с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося;
- по п.6 (б) ст.81 Трудовой кодекс РФ – появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического и токсического опьянения.

2.9. Администрация по представлению профсоюзной организации в связи с выходом на пенсию работника Казанского ГАУ производит выплаты при наличии средств при условии непрерывного стажа работы в Казанском ГАУ

- от 15 до 20 лет – одну месячную заработную плату по основному месту работы, не считая совмещения, совместительства (ст. 116-120 ТК РФ);
- свыше 20 лет – две месячные заработные платы по основному месту работы, не считая совмещения, совместительства;
- единовременные поощрительные выплаты в связи с праздничными днями, юбилейными датами:
50-летие, 55-летие, 60-летие, 65-летие, 70-летие, 75-летие, 80-летие, 85-летие, 90-летие и т.д. через каждые 5 лет, работающим сотрудникам в размере одной месячной зарплаты по основному месту работы, не считая совмещения и совместительства, а также сотрудникам, ушедшим на заслуженный отдых в размере 500 рублей;

- материальную помощь ко «Дню Победы»; к «Международному дню пожилых людей» сотрудникам, ушедшим на заслуженный отдых в размере, установленным ректором согласно приказа;
- материальную помощь сотрудникам в связи со смертью близких родственников (супруг, супруга, дети, родители) в размере одной месячной зарплаты по основному месту работы, не считая совмещения и совместительства;
- материальную помощь семье близких родственников в связи со смертью работающего сотрудника, а также сотрудника, ушедшего на заслуженный отдых в размере установленных ректором согласно приказа.

2.10. Администрация обязуется при разработке и принятии нормативных документов по организации труда, его оплате, социально-трудовым отношениям проводить консультации с профсоюзной организацией, предоставлять возможность присутствия представителям профсоюзной организации при обсуждении этих вопросов, направлять в профком полную и своевременную информацию о принимаемых решениях. Администрация также обязуется оплачивать сверхурочную работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни в двойном размере от тарифной ставки в соответствии со ст. 152,153,154 ТК РФ.

2.11. Стороны договорились, что помимо работников, указанных в ст.179 Трудового кодекса РФ, преимущественное право на продолжение своих трудовых обязанностей при сокращении штатов имеют также лица:

- предпенсионного возраста (2 года до пенсии);
- проработавшие в Казанском ГАУ 10 и более лет;
- одинокие (в том числе состоящие в разводе) родители, имеющие детей до 16 лет.

2.12. Очередной отпуск предоставляется по графику, утвержденному администрацией по согласованию с профкомом: профессорскому– преподавательскому составу- 56, обслуживающему персоналу- 28 календарных дней. Выплата отпускных производится за три рабочих дня до начала отпуска (ст. 114, 115 ТК РФ).

2.13. За работу во вредных условиях труда работникам, предусмотренным в специальных списках, предоставляется дополнительный отпуск и надбавка к зарплате в размере 12 % от тарифной ставке, установленных законодательством (ст.116,117 трудового кодекса РФ).

2.14. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам очередной отпуск работнику, по согласованию с администрацией, может быть перенесен на другое время.

2.15. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работникам по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы (ст.128 трудового кодекса РФ).

2.16. Работники университета имеют право на оплачиваемые социальные отпуска по следующим основаниям: на свадьбу -3 дня, на похороны- 3 дня, по семейным обстоятельствам отпуск предоставляется администрацией не более чем на 10 дней без сохранения заработной платы.

2.17. По просьбе беременных женщин, женщин имеющих ребенка в возрасте до 14 лет или женщин, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, администрация обязана устанавливать для них гибкий график, неполный рабочий день или неполную рабочую неделю. Оплата труда в этих случаях производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки.

2.18. Женщинам, имеющим детей до 16 лет, предоставляется один дополнительный выходной день в месяц, с оплатой в размере дневного заработка.

2.19. Одному из родителей, воспитывающему ребенка-инвалида; предоставляется четыре дополнительных выходных дня в месяц с оплатой в размере среднедневного заработка за счет средств социального страхования.

2.20. Администрация обязуется производить оплату труда работников в возрасте до 18 лет по сокращенной продолжительности рабочего времени до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

2.21. Оплатить госэкзаменационную сессию в размере среднемесячной зарплаты в календарных днях.

III раздел

ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

3.1. Оплата труда работников Казанского ГАУ устанавливается:

а) на основании Трудового Кодекса РФ, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора Казанского ГАУ, локальных нормативных актов, регулирующих оплату труда в Казанском ГАУ;

б) с учетом требований единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

в) с учетом требований единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

г) с учетом государственных гарантий по оплате труда (ст.130 ТК РФ);

д) с учетом перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утверждаемого **Министерством здравоохранения и социального развития** Российской Федерации;

е) с учетом перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утверждаемого **Министерством здравоохранения и социального развития** Российской Федерации;

ж) с учетом рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

з) в соответствии с Положением об оплате труда Казанского ГАУ, другими локальными нормативными актами, регулирующими порядок, условия, основания стимулирования, выплат компенсационного характера.

3.2. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера определяются Казанском ГАУ в соответствии с действующим законодательством, и закрепляются в Положении об оплате труда Казанского ГАУ, и других локальных нормативных актах Казанского ГАУ, регулирующих порядок, условия, основания стимулирования, выплат компенсационного характера.

С целью реализации данного права администрацией Казанского ГАУ разрабатывается Положение об оплате труда в Казанском ГАУ, другие локальные нормативные акты, регулирующие порядок, условия, основания стимулирования, выплат компенсационного характера, которые принимаются Ученым советом Казанского ГАУ по согласованию с профкомом Казанского ГАУ и утверждается ректором.

3.3. Дополнительная оплата труда работникам осуществляется:
- за выполнение педагогическими работниками дополнительных объемов работ, превышающих объем педагогической нагрузки сверх нормы,

установленной Положением о планировании учебной нагрузки - в форме почасовой оплаты труда;

-за выполнение иными категориями работников дополнительных видов работ, не входящих в круг их прямых обязанностей, установленных трудовым договором и должностной инструкцией по основному месту работы, - в форме вознаграждения на основании договора гражданско-правового характера;

-за выполнение других видов работ, не входящих в круг их прямых обязанностей, установленных трудовым договором и должностной инструкцией.

3.4. Система оплаты труда работников Казанского ГАУ включают в себя:

-размеры окладов (должностных окладов)- ставок заработной платы в месяц в соответствии с Положением об оплате труда Казанского ГАУ;

-выплаты компенсационного характера, в соответствии с локальным нормативным актом Казанского ГАУ, регулирующим порядок, условия, основания выплат компенсационного характера;

-выплаты стимулирующего характера, в соответствии с локальным нормативным актом Казанского ГАУ, регулирующим порядок, условия, основания стимулирования в Казанском ГАУ

3.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются:

-работникам за труд в особых условиях, по результатам аттестации рабочих мест по перечню тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, определенному Правительством РФ (ст.147 ТК РФ);

-работникам за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных в размерах, предусмотренных действующим законодательством (ст.ст. 149-154 ТК РФ) и настоящим договором, а именно:

при выполнении работ различной квалификации;

при совмещении профессий, увеличении объема работ, расширении зон обслуживания;

при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника;

при сверхурочной работе;

при работе в выходные и нерабочие, праздничные дни;

при работе в ночное время;

-работникам за работу в местностях с особыми климатическими условиями (ст. 148 ТК РФ);

-надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиваниями, рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

3.6. Выплата заработной платы работникам Казанского ГАУ производится только в денежной форме (ст. 131 ТК РФ).

3.7. В соответствии со ст. 136 Трудового кодекса РФ выплата заработной платы работникам университета, как правило, осуществляется посредством перечисления денежных средств на карточные счета работников, открытые в отделениях банка, с которым заключен государственный контракт. В случае временного отсутствия карточного счета, заработная плата выплачивается через кассу университета.

3.8. При выплате заработной платы работодатель обязан знакомить в письменной форме о размерах и составных частях заработной платы, удержаниях и сумме выплаты за соответствующий период по форме расчетного листка.

3.9. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала в соответствии ст. 136 ТК РФ.

3.10. Выплата всех сумм, причитающихся работнику при увольнении, производится в день увольнения (ст. 140 ТК РФ).

3.11. В случае если при увольнении работника имеют место взаимные претензии между администрацией Казанского ГАУ и работником, в том числе по причине невыполнения договора о полной материальной ответственности (ст. 244 ТК РФ) увольняемого работника, выплата неоспариваемой суммы, причитающейся работнику, производится в день увольнения (ст. 140 ТК РФ).

3.12. Работодатель и (или) представители администрации, допустившие задержку выплаты заработной платы работникам и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность, установленную ст. 142 ТК РФ и ст. 236 ТК РФ.

3.13. Компенсации, установленные при выполнении работниками трудовых или иных предусмотренных федеральными законами обязанностей, предоставляются по основаниям и в размерах, установленных ст.ст. 165-188 ТК РФ:

- при направлении в служебные командировки;
- при переезде на работу в другую местность;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;

- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного отпуска; в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- при переводе работника на другую постоянную нижеоплачиваемую работу;
- при временной нетрудоспособности;
- при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании;
- при направлении на медицинское обследование:
 - при сдаче работником крови и ее компонентов;
 - при направлении работника для повышения квалификации;
 - при использовании личного имущества работника.

3.14. Социальное страхование осуществляется и гарантируется:

-исполнением Федеральных законов "Об основах обязательного социального страхования», «О государственных пособиях гражданам имеющим детей», «О страховых тарифах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваниях» и других нормативных правовых актов в области социального страхования в пределах своих полномочий;

-обязательной постановкой университета на учет в территориальном налоговом органе и территориальном органе социального, пенсионного и медицинского страхования;

-обязательным отчислением (уплатой) страховых взносов в размерах и сроки, установленные действующим законодательством (НК РФ).

3.15. Выдачу заработной платы университета установить: 2 раза в месяц, аванс 16 текущего месяца и зарплата 5 числа следующего месяца; 21 числа каждого месяца стипендии студентам и аспирантам. В случае совпадения дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплату заработной платы проводить накануне этого дня. (Ст.136 ТК РФ).

3.16. Схема формирования заработной платы конкретного преподавателя и сотрудника университета следующая:

– оклад (тарифная ставка, с учетом квалифицированного разряда по Единой тарифной сетке ЕТС); доплаты; надбавки, в том числе за совмещение должностей (профессий) и увеличение объема работ; премия; почасовая оплата; оплата труда по совместительству; оплата за дополнительную работу по трудовому соглашению (контракту) и в период проведения весенне-полевых работ (на опытных полях и машинно-испытательных станциях).

3.17. Предусмотреть дополнительное формирование заработной платы профессорско-преподавательскому составу и обслуживающему персоналу за счет обучения студентов на коммерческой основе. Обеспечить ежегодный рост заработной платы с учетом инфляции.

3.18. Должностные оклады (ставки) определяются на основании схемы должностных окладов, в соответствии с ЕТС, утвержденной Постановлением Правительства РФ.

3.19. Фонд заработной платы (ФЗП) распределить между структурными подразделениями следующим образом:

3.20.1. ФЗП профессорско-преподавательского состава (ППС) кафедр определяется, исходя из численности ППС, рассчитанной в соответствии соотношения к студентам 1:10 на основе согласованного с зав. кафедрами общего объема педагогической нагрузки по каждой кафедре и принимаемой средней нагрузки ППС на данный год по университету.

3.20.2. ФЗП учебно-вспомогательного персонала, а также отделов и служб, обеспечивающих учебный процесс и работу ВУЗа, на основе утвержденного ректором штатного расписания и схемы должностных окладов.

3.21. Экономия ФЗП, которая возникает в связи с недокомплектом работающих, а также с длительным отсутствием по болезни, в связи с беременностью и родами, отпуска без содержания, по уходу за детьми, в результате хозяйственной деятельности ВУЗа, получения от бюджета сверхнормативного ФЗП и т.д., использовать во всех структурных подразделениях в соответствии с Положением о порядке установления стимулирующих надбавок за счет средств, выделяемых из федерального бюджета и внебюджетных средств, утвержденных Ученым Советом университета (Положение о надбавках к должностным окладам, материальном и моральном поощрении преподавателей и сотрудников Казанского ГАУ)

3.21.1. Экономия ФЗП ППС используется кафедрами в полном объеме - при условии выполнения нагрузки замещающим лицом на период замещения определенным индивидуальным планом.

3.22. Экономия ФЗП УВП и административно-управленческого персонала использовать в объеме от 70% до 100% (в зависимости от представленных свидетельств от объема работ замещающего лица) на доплаты за увеличение объема работы, в связи с отсутствием работника по

причинам, перечисленным в п.2.5 настоящего договора, а остальная – до 30% в централизованный фонд ректората.

3.23. При возникновении экономии ФЗП и получения дополнительных средств, которые могут быть направлены на оплату, возможно введение дополнительных надбавок, которые будут устанавливаться работающим с учетом качества работы, за данный период и отработанное время, согласно положения. («Положение о надбавках к должностным окладам, Казань»).

IV раздел.

ОБЕСПЕЧЕНИЕ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА.

4.1. Работодатель и профсоюзный комитет обязуются обеспечивать создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с Федеральным Законом, а также действующими в РТ законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда.

4.2. Ответственные за проведение мероприятий по охране труда обязаны отчитываться один раз в 6 месяцев о выполнении соглашения по охране труда на заседаниях профкома.

4.3. Администрация обязуется прекращать работу в учебном и в производственных помещениях при температуре ниже $+14^{\circ}\text{C}$ и недостаточном (ниже санитарных норм) освещении помещений. Профсоюзный комитет университета обязуется способствовать выполнению мероприятий по охране труда и санитарии.

4.4. Нормальная продолжительность рабочей недели для сотрудников университета определяется Уставом Казанского ГАУ. Нагрузка профессорско-преподавательского состава (ППС) не может превышать 36 академических часов в неделю.

4.5. Размер средней учебной нагрузки для преподавателя должен устанавливаться по среднему показателю среди сельскохозяйственных вузов. Индивидуальная нагрузка отдельным преподавателям может устанавливаться Советом факультета, института с учетом выполнения ими административно-управленческих функций. В основной нагрузке преподавателя должны предусматриваться часы на повторную сдачу зачетов, экзаменов, выполнение самостоятельных работ студентами, задолженностей в семестре в размере не более 10% от планируемой нормы часов для приема экзаменов и зачетов.

4.6. Преподаватели имеют право на свободу выбора и использования учебных пособий, материалов, учебников, методов оценки знаний, индивидуализировать методы и средства обучения студентов, обеспечивая высокое качество учебного процесса.

4.7. Привлечение к работе преподавателей и сотрудников в выходные и праздничные дни, как правило, не допускается. Привлечение преподавателей, сотрудников к работе в выходные и праздничные дни возможно только в исключительных случаях, в соответствии с действующим законодательством о труде с согласия профкома и администрации с обязательным предоставлением, по согласованию с работником, либо другого дня отдыха, либо оплаты в 2-х кратном размере, либо присоединение отработанного дня к отпуску.

4.8. По согласованию между работником и администрацией при заключении трудового договора и в процессе трудовой деятельности может устанавливаться неполный рабочий день или гибкий график работы, оплата труда производится пропорционально отработанному времени, с введением суммированного учета рабочего времени (ст. 102 ТК РФ).

4.8.1. Дисциплина в коллективе должна поддерживаться на основе уважения человеческого достоинства педагогов и сотрудников (п.6 ст.15 закона " Об образовании")

4.9. Сотрудникам Казанского ГАУ должна выделяться спецодежда, индивидуальные средства защиты, в соответствии с нормами, установленными законодательством. Средства на эти цели должны быть включены в смету расходов университета.

4.10. Администрация обязана организовать содержание в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии корпуса, общежитие, нормальный температурный режим, влажность, освещение в соответствии с нормативами.

4.11. Работодатель обязуется обеспечить возмещение вреда, причиненного работнику в результате увечья, профессионального заболевания, согласно действующего законодательства.

4.12. Для сотрудников университета проводятся периодические ежегодные медицинские осмотры для предупреждения заболеваний и обеспечиваются лечебно-профилактическое обслуживание сотрудников в соответствии с требованиями охраны труда (ст.223 ТК РФ), При поступлении на работу, работники обязаны проходить предварительное медицинское обследование за счет средств работодателя (ст.213 ТК РФ).

V раздел.

СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ РАБОТНИКОВ УНИВЕРСИТЕТА

5.1. Администрация университета должна обеспечивать гарантию выплат компенсаций, затрат, связанных с исполнением трудовых или иных обязанностей, предусмотренных Федеральным законом и Трудовым кодексом

5.2. Выделение жилья сотрудникам, преподавателям, стоящим на учете, осуществляется в порядке очередности по решению жилищной комиссии, в которую входят представители администрации и профкома.

5.2.1. Место в общежитии ВУЗа сотрудникам и преподавателям предоставляется для временного проживания на период работы в университете, но не более чем до получения или приобретения иного жилого помещения. Место в общежитии предоставляется по договорам найма специализированных жилых помещений. Прекращение и расторжение договора найма специализированного жилого помещения осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации. Место в общежитии не приватизируется, не передается другим членам семьи, которые не являются сотрудниками университета, не обменивается (договор мены) на другое жилое помещение.

5.3. В первую очередь жилые помещения предоставляют сотрудникам, нуждающимся в улучшении жилищных условий:

а) приглашенным специалистам, как правило, докторам наук, переведенным по согласованию сторон (администрации и специалиста) на работу в Казанском ГАУ из другой местности;

б) для семей, в которых число работающих в Казанском ГАУ не менее 2 человек, право на льготы дает совокупный непрерывный стаж работы в Казанском ГАУ не менее 30 лет;

в) профессорско-преподавательским кадрам, длительное время добросовестно проработавшим в университете, признаются нуждающимися в улучшении жилищных условий, если проживают в жилых помещениях, где отсутствуют центральное отопление, водопровод и канализация, независимо от размера занимаемой площади.

Указанные в настоящем пункте граждане имеют равное право на первоочередное получение жилых помещений, независимо от последовательности их перечисления.

5.4. Администрация совместно с профкомом могут предусматривать

условия первоочередного и внеочередного предоставления жилых помещений с частичной компенсацией стоимости строительства для сотрудников университета, добившихся высоких показателей в труде и общественной жизни, внесших большой вклад в развитие университета.

5.5. При достижении работниками Университета возраста, определяемого как юбилейная дата, им может быть установлена выплата за многолетний добросовестный труд в размере должностного оклада:

- женщинам при достижении 50,55,60,65,70 лет;
- мужчинам при достижении 50,60,65,70 лет.

5.6. Работникам Университета, ушедшим на заслуженный отдых может быть установлена выплата в размере, установленных ректором согласно приказа в связи с праздничными днями, юбилейными датами:

- ко «Дню Победы»
- к «Международному дню пожилых людей»
- 60-летие, 65-летие, 70 –летие, 80-летие и т.д. через каждые 5 лет.

5.7. Выплаты к юбилейным датам работника осуществляется на основании приказа по университету, подготовленного отделом кадров.

5.8. Выплаты к юбилейным датам, выплачиваемые в соответствии с настоящим Положением, включаются в средний заработок работников, исчисляемый в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

5.9. Материальная помощь может быть оказана при наступлении следующих обстоятельств и неблагоприятных жизненных ситуаций:

- смерть работника (материальная помощь выплачивается членам семьи при предоставлении копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающего родство);

- смерть близкого родственника (супруга, супруги, детей, родителей) на основании предоставления копий свидетельства о смерти родственника;

- наступление критических обстоятельств (пожар, стихийные бедствия, ущерб от нанесенного преступления и другие) на основании справок из соответствующих органов или иных подтверждающих документов;

- иное трудное материальное положение, подтверждаемое документально.

5.10. Стороны договорились, что Работодатель выделяет необходимые денежные средства для оплаты расходов на культурно-массовые и спортивные мероприятия работников и обучающихся на основе совместных решений Работодателя и Профкома.

5.11. Для обеспечения эффективного расходования бюджетных и внебюджетных средств на культурно-массовые, спортивно-массовые, оздоровительные мероприятия, отдых студентов и сотрудников администрация обязуется согласовывать с Профкомом проекты сметы расходования бюджетных и внебюджетных средств на вышеперечисленные цели.

5.12. Администрация Казанского ГАУ обязуется осуществлять частичное дифференцированное финансирование добровольного медицинского страхования, нуждающихся в постоянном наблюдении и профилактическом лечении на основании заключения врача и представления профсоюзной организации. В случаях повреждения здоровья администрация университета обязуется возмещать больному расходы полностью или частично на медицинские услуги и на профессиональную реабилитацию с учетом состоятельности общественного фонда и возможности администрации. Оказывать материальную помощь на оздоровление сотрудников и их детей при предоставлении соответствующих документов в размере двух должностных окладов в зависимости от стажа работы (5-10 и выше) при наличии финансовых средств.

5.13. При использовании работником с согласия или ведома администрации личного имущества, работнику выплачивается компенсация за использование личного транспорта. Размер возмещения расходов определяются в соответствии с законодательством (ст.188 ТК РФ) и по согласованию с администрацией.

5.14. Контроль за распределением средств, выделенных на социальные гарантии работников университета должны осуществляться не реже 2-х раз в год комиссией с привлечением представителей профкома и сотрудников университета.

Преподавателям, с целью содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией, периодическими изданиями должны выплачиваться ежемесячная денежная компенсация в размере 150 рублей .

5.15. Преподаватели имеют право на длительный отпуск для работы над кандидатской и докторской диссертациями сроком до 1 года не реже, чем через 10 лет непрерывной преподавательской работы. Отпуск предоставляется по приказу ректора согласно Устава университета.

5.16. Администрация Казанского ГАУ несет ответственность за организацию горячего питания сотрудникам и студентам университета на территории учебного городка.

VI раздел

ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ КОМИТЕТОВ И ИХ РАБОТНИКОВ.

В соответствии с трудовым кодексом РФ (ст. 377) работодатель должен создавать условия, обеспечивающие деятельность профкома, в соответствии с законами, соглашениями, коллективным договором.

6.1 Работодатель признает профсоюзную организацию «Первичная профсоюзная организация Казанского государственного аграрного университета» в лице председателя профкома единственным полномочным представителем работников, чьи интересы защищены настоящим коллективным договором.

6.2. Работодатель обязуется предоставить возможность участия, с правом решающего голоса, представителю профсоюзной организации в работе Ученого совета, в оперативных совещаниях на уровне руководителя.

6.3. Предоставлять членам профсоюза и членам профкома необходимое время с сохранением места работы и среднего заработка за счет средств организации для выполнения своих общественных обязанностей, участие в качестве делегатов на съездах, конференциях, в работе пленума, президиумов и комиссий, на период профсоюзной учебы.

Не применять к работникам, входящим в состав профсоюзных органов и не освобожденным от основной работы, меры дисциплинарного взыскания, перевода и увольнения без согласования с профкомом.

6.4. Трудовой коллектив Казанского ГАУ имеет право создать представительские органы и общественные организации, цели и задачи которых не противоречат нормам действующего законодательства.

6.5. Профсоюзные комитеты обязаны осуществлять общественный контроль за соблюдением трудового законодательства, коллективного договора, обеспечивают социальную защиту членов профсоюза университета, осуществляют пропаганду трудового законодательства.

6.6. Представители профкома университета имеют право, по согласованию с администрацией, посещать подразделения Университета, в которых работают их члены, для реализации установленных задач и предоставленных законодательством прав.

6.7. Профсоюзные комитеты могут вступать во взаимоотношения и

сотрудничество с общественными организациями, деятельность которых направлена на защиту интересов членов профсоюза.

VII раздел.

СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА СТУДЕНТОВ.

7.1 Студентам из сельской местности и иногородним предоставляется койко-место в общежитии на весь период обучения в университете.

7.2. Студентам-сиротам оказывается материальная помощь из средств, выделяемых учредителем.

7.3. Остро нуждающимся студентам материальная помощь должна оказываться за счет экономии стипендиального фонда.

7.4. Обеспечение расхода фонда социальной защиты студентов должна производиться только по согласованию с профкомом и не допускается их использование в других целях, кроме как для студентов по прямому назначению.

7.5. Администрация Казанского ГАУ обязуется предоставлять студентам помещения для проведения культурных и спортивно-оздоровительных мероприятий с организацией соблюдения общественного порядка.

7.5.1. Студенты должны обеспечиваться спец.одеждой (халатами) при проведении лабораторных работ.

7.6. Администрация Казанского ГАУ по возможности оказывает содействие в трудоустройстве выпускников.

7.7. Администрация и студенческая организация обязуются совместно решать вопросы стипендиального обеспечения, выдачи компенсаций на удорожание студенческого питания и другие вопросы улучшения социально бытовых условий (распределение мест в общежитии, путевок в санатории и профилактории).

7.8. Администрация обязуется предоставлять профкому достоверную информацию по любым вопросам, затрагивающим интересы студентов.

УШ раздел.

КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

8.1. Профком от имени коллектива университета совместно с администрацией университета обязуется создать комиссию из равного числа представителей сторон в количестве по 6 человек с каждой из сторон, для осуществления контроля за выполнением коллективного договора.

8.2. Контроль за выполнением колдоговора осуществляется также соответствующими органами по труду.

8.3. При осуществлении контроля, стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого информацию.

8.4. Стороны, подписавшие коллективный договор, совместно отчитываются о его выполнении на конференциях трудового коллектива Казанского ГАУ и на профсоюзных конференциях.