

Председатель профкома
преподавателей и сотрудников
С.М. Мефёдов

Ректор ФГБОУ ВПО
«Брянская ГСХА»
Н.М.Белоус

«29» мая 2012 г.

«29» мая 2012 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**между администрацией и трудовым коллективом ФГБОУ ВПО
«Брянской государственной сельскохозяйственной академии»
на 2012 –2015г.г.**

Утвержден на конференции трудового коллектива

«29» мая 2012 года

Коллективный договор прошел уведомительную
регистрацию в органе по труду Администрации
Выгоничского района

Регистрационный номер №_____ от _____
Руководитель органа по труду _____

М.П.

Согласовано: ГУ Выгоничский ЦЗН
Директор Выгоничского ЦЗН

Брянск – 2012 г.

ОГЛАВЛЕНИЕ

РАЗДЕЛ 1.	
Общие положения.....	3
РАЗДЕЛ 2.	
Трудовой договор.....	7
РАЗДЕЛ 3.	
Рабочее время. Время отдыха. Отпуска.....	9
РАЗДЕЛ 4.	
Оплата труда. Гарантийные и компенсационные выплаты.....	12
РАЗДЕЛ 5.	
Условия и охрана труда	15
РАЗДЕЛ 6.	
Социальные гарантии.....	19
РАЗДЕЛ 7.	
Гарантии деятельности профсоюзной организации.....	23
РАЗДЕЛ 8.	
Контроль за выполнением коллективного договора.....	27
РАЗДЕЛ 9.	
Ответственность сторон за неисполнение условий коллективного договора.....	28
РАЗДЕЛ 10.	
Состав комиссии по проверке выполнения коллективного договора.....	30
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	31

Раздел 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников академии, создания благоприятных условий деятельности академии и направлен:

- на повышение социальной защищенности работников;
- на обеспечение стабильности и эффективности работы академии;
- на повышение взаимной ответственности сторон;
- на улучшение деятельности академии;
- на выполнение требований Законодательства о труде (ТК РФ), регионального соглашения и настоящего договора.

1.1. Стороны и назначение коллективного договора

Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Администрация ФГБОУ ВПО «Брянская государственная сельскохозяйственная академия» в лице **ректора БЕЛОУСА Н.М.**, именуемое далее «**Работодатель**» и работники академии в лице полномочного представителя профсоюзного комитета преподавателей и сотрудников академии в лице **председателя профкома Мефёдова С.М.**

Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками академии является правовым актом локального действия, регулирующим социально-трудовые отношения в ФГБОУ ВПО «Брянская ГСХА» между работниками академии и работодателем.

1.2. Предмет договора

1.2.1. Предметом настоящего договора являются положения об условиях труда и оплаты; о социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников академии; гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

1.2.2. В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения ТК РФ, ФЗ РФ «Об образовании» и «О высшем и послевузовском профессиональном образовании», «Об основах охраны труда в РФ», «О профсоюзах ...», имеющие наибольшее значение для работников академии.

- 1.2.3. Стороны, подписавшие коллективный договор, принимают на себя обязательства соответствующих сторон Генерального, регионального и отраслевого тарифного соглашений.
- 1.2.4. В случае пересмотра законодательства в сторону снижения прав работников, на период действия настоящего коллективного договора в академии соблюдаются прежние нормы.
- 1.2.5. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы академии, повышения уровня жизни работников:

2. Работодатель обязуется:

- добиваться обеспечения стабильного финансирования академии;
- обеспечить сохранность имущества академии;
- обеспечивать здоровые и безопасные условия труда;
- учитывать мнение профсоюзного органа по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ;
- своевременно повышать уровень заработной, социальных гарантий по мере увеличения заработной платы в целом по стране;
- совершенствовать учебно-воспитательный процесс в целях подготовки выпускников академии к работе в современных рыночных условиях;
- открывать новые специальности по наиболее перспективным направлениям;
- пресекать факты бесхозяйственности, взыскивать с виновных лиц, материальный ущерб, причиненный академии, в установленном Законом порядке;
- разрабатывать планы первоочередного переоснащения лабораторий и строительства учебных корпусов для укрепления и обновления материально-технической базы подготовки специалистов по новым открытым специальностям;
- ежегодно проводить инвентаризацию оборудования, имеющегося в академии и использующегося в учебном процессе;
- укреплять учебную и трудовую дисциплину;
- создавать работникам академии необходимые условия для творческого труда и профессионального роста, проведения научно-исследовательской работы и поощрять применение более совершенных методов обучения студентов и прогрессивных способов повышения производительности труда;
- для улучшения жилищных условий преподавателей и сотрудников академии добиваться выделения лимитов на строительство семейных общежитий и жилых домов квартирного типа из федерального и областного бюджетов;
- рассматривать просьбы, заявления и предложения работников.

Профком обязуется:

- разъяснять работникам академии положения коллективного договора и содействовать его реализации;
- способствовать устойчивой деятельности академии присущими профсоюзам методами;
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- добиваться повышения уровня жизни работников и улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и охране труда, федеральных законов, соглашений, настоящего коллективного договора, других нормативных актов, действующих в соответствии с законодательством (уставом) академии;
- защищать профессиональные и социальные интересы работников трудового коллектива, не допускать нарушения законов со стороны администрации;
- осуществлять общественный контроль за расходованием денежных средств, поступающих в академию из федерального бюджета и других источников, проводя проверку один раз в год;
- обеспечивать работникам академии право голоса при рассмотрении вопросов, затрагивающих их интересы.

-

3. Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества продукции, росту производительности труда;
- беречь имущество академии;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;
- работать честно, добросовестно, выполняя свои обязанности в соответствии с должностной инструкцией.

4. Действие коллективного договора

- 4.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении указанного срока коллективный дого-

- вор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий.
- 4.2. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ФГБОУ ВПО «Брянская государственная сельскохозяйственная академия», но профком отстаивает интересы членов профсоюза.
 - 4.3. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями всех работников в течение 10 дней после его подписания, а также всех вновь поступающих работников в течение 5 дней после их приема на работу.
 - 4.4. Стороны настоящего коллективного договора обязуются не включать в него правила и нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на академию.
 - 4.5. Работодатель обязуется не принимать нормативных правовых актов (приказов, распоряжений и др.), а также не устанавливать в индивидуальных трудовых договорах условия, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором.
 - 4.6. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон.

Основные принципы заключения коллективного договора:

- 4.7. Настоящий коллективный договор разработан и заключен на равноправной основе с соблюдением нормы законодательства; полномочности представительства сторон; свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание. Реальность обеспечения принятых обязательств, при систематическом контроле за его исполнением и ответственности за его нарушение.
- 4.8. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома:
 1. правила внутреннего трудового распорядка;
 2. положение об оплате труда работников;
 3. соглашение по охране труда;
 4. перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;

5. перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
6. положение о распределении внебюджетных средств академии;
7. положение о материальном стимулировании работников;
8. должностные инструкции работников;
9. положение об общежитии;
10. коллективный договор.

5. Общие обязательства работодателя и профкома:

- 5.1. Работодатель, его органы и должностные лица признают право профкома на ведение переговоров и заключение коллективного договора от имени членов профсоюза и работников академии.
- 5.2. Работодатель признает профком единственным полномочным представителем работников академии.
- 5.3. Работодатель обязуется содействовать деятельности профсоюзной организации, ее органов, членов профсоюзных органов, профсоюзного актива со стороны руководителей академии и структурных подразделений, других должностных лиц, не вмешиваться в деятельность профсоюзной организации, не ограничивать законные права работников и их представителей, не препятствовать осуществлению этих прав.
- 5.4. Стороны обязуются совместно принимать оперативные меры по предупреждению и рассмотрению коллективного трудового спора.

Раздел 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.

- 2.5.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет, а также на время выполнения определенной работы (ст.58 ТК РФ).
- 2.5.2 Стороны договорились о том, что срочный трудовой договор заключается в случае: когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения (для замещения временно отсутствующего работника, с проректорами и другими работниками академии). Если иное не предусмотрено настоящим Кодексом и иными Федеральными законами (п.2 ст.58, ст.59, п.4 ст.332 ТК РФ).

2.5.3. Прием на работу производится:

- преподавателей на конкурсной основе с заключением контракта и указанием количества учебной нагрузки (п.1 ст.332 ТК РФ);
- сотрудников по заявлению с заключением трудового договора.

Положение о конкурсе утверждается администрацией и соответствующим выборным органом.

2.5.4. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также генеральным, отраслевым, настоящим коллективным договором и иными соглашениями (ст.9, п.4 ст.57 ТК РФ).

2.5.5 В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.60 ТК РФ). Перевод на другую работу без согласия работников допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве (ст.74 ТК РФ).

2.5.6. Все вопросы, связанные с сокращением численности и штата в академии, рассматриваются предварительно с участием выборного профсоюзного органа (п.2 ст. 81, ст.82, ст.180 ТК РФ).

2.5.7. Ликвидация академии, ее подразделений, изменение организационно-правовой формы, полная или частичная приостановка работы, влекут за собой сокращение численности работников, или ухудшение условий труда могут осуществляться только после предварительного уведомления выборного профсоюзного органа не менее чем за три месяца и самого работника – не менее чем за 2 месяца до увольнения (ст.81. 82, 180 ТК РФ). И проведение с ним переговоров о соблюдении прав и интересов членов профсоюза (работников академии).

2.5.8. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности и штата имеют также лица:

- за два года до выхода на пенсию;
- при стаже работы в академии свыше 5 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;
- работники, получившие производственную травму, профзаболевание в академии.

2.5.9. Беременные женщины, женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет (одинокие - при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет) не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев полной ликвидации академии, когда не допускается увольнение с обязательным трудоустройством (ст. 261 ТК РФ). В этом случае работодатель или его правопреемник обязаны принять меры по трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности тру-

доустроить с учетом пожеланий увольняемой и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью. Обязательное трудоустройство указанных женщин осуществляется работодателем, а также в случаях их увольнения по окончании срочного трудового договора. На период трудоустройства за ними сохраняется средняя заработная плата, но не свыше трех месяцев со дня окончания срочного трудового договора.

2.5.10. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

2.5.11. Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все другие вакантные места, имеющиеся в академии.

2.5.12. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.1 ст.81 ТК РФ, предоставляется в рабочее время не более 5 часов в неделю для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.5.13. Передача организации из подчинения одного органа в подчинение другого не прекращает действия трудового договора. При смене собственника организации, а равно при ее реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, преобразовании) трудовые отношения с согласия работника продолжают; прекращение в этих случаях трудового договора по инициативе работодателя возможно только при сокращении численности или штата работников (п.1 ст.81 ТК РФ).

2.5.14. Согласовывать с профкомом форму трудового договора для проверки его соответствия нормам трудового законодательства и положением настоящего коллективного договора.

Раздел 3 РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ. ВРЕМЯ ОТДЫХА. ОТПУСКА.

3.1. Режим рабочего времени в организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными собранием (конференцией) работников, а также графиками сменности, согласованными с профсоюзным комитетом. **В исключительных случаях, предусмотренных законодательством и в установленном им порядке, допускаются сверхурочные работы, привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни.**

3.2. Продолжительность рабочего времени работников и служащих академии устанавливается в соответствии с ТК РФ не более 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ), для профессорско-преподавательского состава - 36 часов в неделю (п.1 ст.333 ТК, п.5 ст.55 ФЗ РФ «Об образовании»).

Для работников, занятых на работе с вредными условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (п. 3 ст. 92 ТК РФ).

3.3. Стороны договорились, что в академии может применяться сокращенное рабочее время помимо случаев, предусмотренных законодательством (ст.92 ТК РФ):

- для работника академии, имеющего на своем попечении инвалида первой группы, нуждающегося в постоянном уходе - по договоренности, но не более 20 часов в неделю;
- лиц, частично утративших на производстве трудоспособность;
- лиц, в отношении рабочих мест которых по результатам аттестации имеется специальное заключение о неблагоприятных условиях труда;

3.4. Стороны договорились о том, что привлечение администрацией отдельных работников академии к работе в выходные и праздничные дни допускается только с письменного согласия самого работника (п.2 ст.113 ТК РФ) и с учетом мнения выборного представительного органа данной организации - профсоюзного комитета преподавателей и сотрудников академии (п.2 ст.371 ТК РФ). Работа в эти дни компенсируется оплатой в двойном размере или предоставлением отгула в течение двух недель, или присоединением к очередному отпуску (ст.153 ТК РФ).

3.5. Стороны договорились, что уменьшение рабочего времени (смены) менее чем до четырех часов в день или 20 часов в неделю не допускается (кроме случаев подачи личного заявления работником).

3.6. Накануне праздничных нерабочих дней, продолжительность работы сокращается на один час (ст.95 ТК РФ). Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, а также в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

3.7. **Стороны договорились, что преподавателям академии можно работать сверх одной ставки не более чем на 0,5 ставки с оплатой труда согласно положения об оплате труда. В исключительных случаях, при выполнении преподавателем основной учебной нагрузки свыше 1,5 ставки, разрешить почасовую оплату труда, но не более 300 часов в год с оплатой после завершения учебного года, из расчета совмещаемой должности и**

при условии выполнения всех видов учебной, учебно-методической, воспитательной и научно-исследовательской работы из расчета 6-ти часового рабочего дня, что составляет 1536 часов в год и не более 256 рабочих дней.

3.8. Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам в соответствии с законодательством (ст. 108 ТК РФ).

3.9. Работодатель предоставляет работникам и служащим академии ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ); мастерам производственного обучения – 42 календарных дня (п.3 ст.115 ТК РФ); мастерам производственного обучения – преподавателям, преподавателям – 56 календарных дней (ст.334 ТК РФ). Очередность предоставления отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемого работодателем с учетом мнения выборного представительного органа данной организации (профсоюзного комитета преподавателей и сотрудников академии, ст..123 ТК РФ). Рассмотрение графика отпусков производится - не позднее, чем за 2 недели до наступления нового календарного года и доводится до сведения всех работников в срок до 31 декабря текущего года. Всем работающим инвалидам независимо от группы инвалидности отпуск полагается не менее 30 календарных дней (п.3 ст.115 ТК РФ). График отпусков обязателен как для администрации, так и для работников. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала (ст.123 ТК РФ). Перенос отпуска регулируется законодательством (ст.124 ТК РФ). Выплата отпускных производить не позднее, чем за три дня до начала отпуска (п.6 ст.136 ТК РФ). Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, при условии экономии фонда заработной платы (ст.126 ТК РФ).

3.10. Право на ежегодные дополнительные отпуска имеют работники академии, перечисленные в п.2 ст. 116 ТК РФ. Данные отпуска предоставляются работникам, на которых распространяется действие законодательных актов, установивших основания предоставления этих отпусков в безусловном порядке и в пределах определенной этими актами продолжительности (список работ, профессий и должностей, по которым предоставляются дополнительные отпуска, прилагается к коллективному договору). **Дополнительный отпуск суммируется к основному отпуску в 28 календарных**

дней и предоставляется сверх продолжительности основного ежегодного отпуска (п.2 ст.120 ТК РФ).

3.11. Стороны пришли к соглашению о предоставлении работникам отпусков без сохранения заработной платы по заявлению работника в следующих случаях:

- мужчинам, жены которых находятся в послеродовом отпуске - до 7 календарных дней;
- женщинам, работающим и воспитывающим двух и более детей в возрасте до 16 лет - до 14 календарных дней;
- ветеранам Великой Отечественной войны и труда, работающим в академии, и приравненным к ним лиц по этим льготам - до 14 календарных дней;
- родственникам для ухода за заболевшим членом семьи - на срок по заключению органов здравоохранения;
- женщинам, работающим в сельской местности, один дополнительный выходной день в месяц по их желанию (п.2 ст. 262 ТК РФ);
- **свадьбы детей работника, проводы детей на военную службу, смерти родственников – до 5 календарных дней;**
- **одиноким матерям и отцам-одиночкам, воспитывающим ребенка до 16 лет – до 5 календарных дней.**

Продолжительность отпуска устанавливается по взаимному согласованию между работником и работодателем.

3.3. Работодатель предоставляет работникам академии дополнительный оплачиваемый отпуск сверх ежегодного отпуска:

- за вредные условия труда - до 14 календарных дней;
- за участие в работе добровольной народной дружины (за три выхода один день) - до 3 календарных дней;
- в связи с вступлением в брак – до 3 рабочих дней;
- **женщинам, имеющим детей, обучающихся в начальной школе (1-4 классы), предоставлять дополнительно день отдыха с сохранением среднего заработка в первый день каждого учебного года.**

3.3. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части, при этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней, остальные – не менее 7 календарных дней (ст.125 ТК РФ).

3.4. **Объем учебной нагрузки каждого преподавателя на одну ставку определяется образовательным учреждением самостоятельно, в зависимости от квалификации**

и профиля кафедры до 900 часов (Приложение 2), а для преподавателей структурного подразделения института повышения квалификации кадров агробизнеса и механико-технологического техникума пищевой промышленности – 720 часов в учебном году (п.77 гл.6 Пост. Правительства РФ №264 от 05.04.2001 г.; п.7.2. приказа Минобразования России №945 от 01.03.2004 года; п.7.19 гл.7 Устава ФГОУ ВПО «Брянская ГСХА», п.2 ст. 333 ТК РФ). Работодатель предоставляет преподавателю один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

Объем учебной нагрузки преподавателя оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия преподавателя. Работодатель доводит до преподавателей их учебную нагрузку на новый учебный год в письменном виде до 20 августа каждого года.

3.16. В выходные и праздничные дни может вводиться дежурство по академии для решения неотложных вопросов, не входящих в круг основных обязанностей работника. К дежурствам могут привлекаться все работники академии, но не более одного раза в 6 месяцев, кроме женщин, имеющих несовершеннолетних детей, лиц пенсионного возраста и инвалидов, с предоставлением отгулов или присоединением указанных дней к очередному отпуску.

Раздел 4

ОПЛАТА ТРУДА. ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ.

4.1. Работодатель обязуется выдерживать нормативную численность профессорско-преподавательского состава и учебно-вспомогательного персонала в академии с учетом фонда заработной платы и рекомендаций Министерства сельского хозяйства Российской Федерации.

4.2. Оплату труда работникам академии производить на основе Постановления Правительства РФ от 22.09.2007 г. № 605, по результатам аттестации работников (п.1 ст.135, ст.143 ТК РФ).

4.3. Работодатель обязуется производить выплату заработной платы работникам академии два раза в месяц: 20-23 числа месяца - аванс, а 5-8 числа месяца - окончательный расчет, при условии своевременного поступления денежных средств из фе-

дерального бюджета, через банкомат по пластиковой карте или по желанию работника перечислением на лицевой счет в банк.

4.4. В случае совпадения дня выдачи аванса и заработной платы с выходным днем, день выдачи переносится на следующий день после выходного дня. (п.5 ст.136 ТК РФ).

4.5. Стороны договорились, что при работе в особых условиях оплата труда производится в соответствии со ст.146-147 ТК РФ (приложение 3):

- при выполнении работ с тяжелыми и вредными условиями труда к тарифным ставкам и должностным окладам работников производятся доплаты в размере от 4 до 12% тарифной ставки (должностного оклада);
- при выполнении работ с особо вредными условиями труда к тарифным ставкам и должностным окладам работников производятся

оплаты в размере от 13 до 24% тарифной ставки. На основании результатов аттестации рабочих мест, а при улучшении условий труда – доплаты отменяются.

4.2. При совмещении профессий (должностей), выполнении работ с меньшей численностью персонала, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников производятся доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам, п.3 ст.144, ст.151 ТК РФ). Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется соглашением сторон трудового договора (контракта) и зависит от объема выполняемой работы.

4.6. Работодатель вправе устанавливать отдельным работникам надбавки к тарифным ставкам (должностным окладам): за профессиональное мастерство, срочность выполняемой работы, сложность порученного задания, в связи с разделением рабочего дня на части, руководство бригадой, ученую степень, ученое звание и т.п. согласно Положения о оплате труда и порядка применения стимулирующих надбавок (Приложение 3-4, п.3 ст.135 , ст.144 ТК РФ).

4.7. Работодатель устанавливает работникам в соответствии с нормативными актами Правительства РФ, действующим законодательствам обязательные выплаты:

- заместителю декана или директора института - 30% к должностному окладу;
- заведующему кафедрой - 30% к должностному окладу;
- за должность профессора - 60% к должностному окладу;
- за должность - 40% к должностному окладу;
- за наличие вредных условий труда от 4 до 12% от должностного оклада;

- за наличие особо вредных условий труда от 13 до 24% от должностного оклада на основании аттестации рабочих мест.

4.2. На основании п.8 ст.55 ФЗ РФ «Об образовании» работодатель обязуется ежемесячно выплачивать педагогическим работникам академии денежную компенсацию в размере полуторамесячного минимального размера оплат труда на приобретение книгоиздательской литературы и периодических изданий при своевременном поступлении денежных средств на эти цели из федерального бюджета, а педагогическим работникам структурного подразделения института повышения квалификации кадров агробизнеса и механико-технологического техникума пищевой промышленности – в размере месячного минимального размера оплаты труда. ??????????????????

4.8. Работа в праздничные дни оплачивается в двойном размере (ст.153 ТК РФ).

4.9. За работу в ночное время (с 22 до 6 часов утра) работникам академии производится доплата в размере 40% тарифной ставки (должностного оклада) п.2 ст.154 ТК РФ.

4.10. Присвоение квалификационных разрядов работникам академии проводится в соответствии с Единой тарифной квалификационной сеткой, утвержденной постановлением Правительства РФ от 06.11.2001 № 774 (ст.143 ТК РФ).

4.11. Внеплановая выплата заработной платы может выдаваться работникам академии по их заявлению в размере не более месячной заработной платы, в исключительных случаях не более трех месячных зарплат с разрешения ректора и ходатайству профкома.

4.12. Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством и исходя из

поступающих средств на эти цели из федерального бюджета и имеющих у организации средств (ст.134 ТК РФ).

4.13. Отпускные работнику выплачивается не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска. В случае невыплаты отпускных за время отпуска в установленный срок, работнику сохраняются рабочие дни до получения им отпускных выплат (п.6 ст.136 ТК РФ).

4.14. Работникам, чья служебная деятельность связана с постоянными разъездами, выплачивается компенсация за использование личного легкового автомобиля. Размер компенсации

определяется в зависимости от интенсивности использования личного легкового автомобиля для служебных поездок, затрат на горюче-смазочные материалы, техническое обслуживание и т.п. (см. письмо Минфина РФ от 21.07.92 года №57 «Об условиях выплаты компенсации работникам за использование ими личных легковых автомобилей для служебных поездок», с учетом последующих изменений и дополнений).

4.15. Работодатель обязуется бесплатно и беспрепятственно по письменному заявлению работника перечислять заработную плату (или ее часть) на указанные в заявлении счета в банках (п.3 ст.136 ТК РФ).

4.17. Обеспечивать перерасчет заработной платы и стипендий с учетом изменения после поступления в академию нормативных документов и фактического финансирования Министерства сельского хозяйства РФ.

4.18. Стороны договорились о следующих выплатах стимулирующего характера работникам академии (при условии отсутствия нарушений трудовой дисциплины и наложения взысканий) по представлению руководителей структурных подразделений:

- вознаграждение по итогам работы за отчетный год;
- премии ко дню работника сельского хозяйства, в зависимости от стажа работы.
- Все виды стимулирующих выплат устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

Раздел 5 УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

В соответствии с Федеральным законом «Об основах охраны труда в Российской Федерации» и законом Брянской области «Об охране труда в Брянской области» работодатель обязан обеспечить здоровые и безопасные условия труда. Он обязан внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

Работодатель обязан систематически информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режимам труда и отдыха,

- льготам и компенсациям, средствами индивидуальной защиты (ст.211-215 ТК РФ).
- Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:
- 5.1..Выделять на мероприятия по охране труда, предусмотренные настоящим коллективным договором, средства не менее 0,5% от всего фонда заработной платы (ст.226 ТК РФ).
 - 5.2. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда (Приложение 11).
 - 5.3. Регулярно проводить аттестацию рабочих мест совместно с комиссией по охране труда (ст.218 ТК РФ) в следующих подразделениях согласно приложения 12.
 - 5.4. Проводить инструктажи по охране труда, стажировку на рабочих местах работников, не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний по вопросам охраны труда (ст.212 ТК РФ).
 - 5.5. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.
 - 5.6. Проводить за счет собственных средств обязательные медицинские осмотры работников с сохранением за ними среднего заработка на время прохождения медосмотров согласно приказа Минздравмедпрома России №90 от 14 марта 1996 года и приказа Министерства здравоохранения РФ от 10 декабря 1996 года №405 (ст.213 ТК РФ) согласно приложения 8.
 - 5.7. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно постановления Министерства труда и социального развития РФ от 18 декабря 1998 года № 51 (ст.221 ТК РФ). В случае, когда работодатель не обеспечивает работника спецодеждой и специальной обувью, и работник приобретает ее сам, работодатель обязан возместить работнику ее стоимость согласно приложения 7.
 - 5.8. Работникам, выполняющим работы, связанные с загрязнением, выдавать бесплатно мыло в количестве 400 гр. в месяц, на работах, где возможно воздействие на кожу вредных действующих веществ, выдавать бесплатно смывающие и обезвреживающие средства согласно п.9 ст.221ТК РФ, разъяснение НКТ СССР от 14 апреля 1926 года и Постановления Минтруда и социального развития РФ от 04.07.2003 года №45.
 - 5.9. **Предоставлять работникам, занятым с вредными и опасными условиями труда, следующие льготы и компенсации:**

- дополнительный отпуск, присоединяемый к основному, и сокращенный рабочий день по перечню профессий и должностей согласно ст.146-147 ТК РФ; Постановления Президиума Верховного Суда РФ от 18.05.1994 года; Решения Верховного Суда РФ от 10 июня 1996 г., Постановления Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 года №298\П-22 (Приложение 6);
 - молоко или другие равноценные пищевые продукты по перечню профессий и должностей согласно ст.222 ТК РФ, постановления Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 16.12.1987 г. №731/П-13; письмо Минздрава СССР от 25.06.1991 № 143-11/10-17 (Приложение 10);
 - доплату к тарифной ставке (окладу) за работу с вредными и опасными условиями труда по перечню профессий и должностей согласно приложения
- 5.10. Выплачивать единовременное денежное пособие **(60 МРОТ)** работникам (членам их семей) за возмещение вреда, причиненного их здоровью, в результате несчастного случая или профессионального заболевания, в соответствии с действующим законодательством и по приказу регионального отделения Фонда социального страхования согласно ФЗ РФ №125 от 24.07.98 г. «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».
- 5.11. Обеспечивать условия и охрану труда женщин и в том числе:
- ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;
 - осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными и опасными условиями труда;
 - выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях внедрения новых норм предельно допустимых нагрузок для женщин, установленных постановлением Совета Министров - Правительства РФ №105 от 06.02.93 г.
- 5.12. Совместно с профсоюзным комитетом организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и за выполнением соглашения по охране труда согласно стандарта предприятия СТП 81.02-01 (ст.217 ТК РФ).
- 5.13. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях ректората и профсоюзного комитета вопросы по выполнению соглашения по охране труда, состоянию охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.
- 5.14. Работодатель и выборный профсоюзный орган обеспечивают выборы уполномоченных профсоюзного комитета по охране труда в

каждом структурном подразделении и оказывают необходимую помощь и поддержку уполномоченному по выполнению возложенных на него обязанностей, в соответствии с Положением об уполномоченном профсоюзного комитета по охране труда (ст.218 ТК РФ).

5.15. Профсоюзные комитеты и уполномоченные по охране труда постоянно осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах, участвуют в комиссиях по расследованию производственного травматизма, добиваются возмещения вреда, причиненного здоровью работников (ст.218, ст.370 ТК РФ).

5.16. В академии создается и действует на паритетных началах совместная комиссия по охране труда из представителей работодателя и выборного профсоюзного органа в количестве 14 человек (ст.218 ТК РФ). Работодатель и профсоюзный комитет обязуются оказывать всемерное содействие работе комиссии и уполномоченным по охране труда.

5.17. Гарантии прав деятельности уполномоченного профсоюзного комитета по охране труда предоставляются в соответствии со ст.25-27 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ст. 16 закона Брянской области «Об охране труда в Брянской области».

5.18. Работодатель обязуется создать необходимые условия для работы уполномоченного по охране труда профсоюзного комитета:

- обеспечить его правилами, инструкциями и справочными материалами по охране труда и экологической безопасности за счет средств академии;
- предоставлять для выполнения возложенных на него обязанностей не менее двух часов рабочего времени в неделю с оплатой за счет средств академии в размере среднего заработка;
- проводить совместно с профсоюзами обучение уполномоченных по охране труда, с сохранением на период обучения среднего заработка;
- за активную добросовестную работу, способствующую предупреждению несчастных случаев и профессиональных заболеваний в академии, улучшение условий труда на рабочих местах уполномоченный профсоюзного комитета поощряется морально и материально из средств академии и профсоюзного комитета.

5.19. **Один раз в три года проводить обучение и проверку знаний по охране труда работников, руководящих и должностных лиц академии. Своевременно назначать ответственных за безопасные условия труда и противопожарное состояние учебных корпусов, лабораторий и студенческих общежитий (ст.212, 225 ТК РФ).**

5.20. **Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных осмотров работников по их просьбам**

в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка.

Раздел 6 СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

6.1. Стороны договорились совместно (ректоратом и профкомом) решать вопросы ведения учета нуждающихся в жилье, установления порядка предоставления жилых помещений с оформлением соответствующего протокола.

6.2. Плата за жилье и коммунальные услуги для работников академии, и филиалов проживающих в студенческих общежитиях академии уменьшается на 30% для проживающих в общежитиях №5,6 и на 35% для проживающих в общежитиях №1-4 от установленных размеров для населения Выгоничского района, проживающего в домах государственного и муниципального жилых фондов. Расчет платы за общежитие для работников академии должен быть

согласован с профсоюзным комитетом преподавателей и сотрудников академии.

6.3. Стороны договорились о видах социально-бытовой помощи работникам:

- ремонт и благоустройство жилого фонда общежитий;
- контроль за взиманием с населения, проживающего в общежитиях академии, платы за жилье и коммунальные услуги;

6.4. Стороны договорились о выделении денежных средств поощрению работников академии, которым исполняется 45, 50,55,60,65,70,75 и далее через каждые 5 лет в размере от 1 до 5 тыс. руб., в зависимости от стажа работы в академии:

- от года до 5 лет – 1000 руб.,
- от 5 до 10 лет – 2000 руб.,
- от 10 до 15 лет – 3000 руб.,
- от 15 до 20 лет – 4000 руб.,
- более 20 лет – 5000 руб.

6.5. Администрация обязуется оказывать единовременную материальную помощь работникам академии (по их заявлениям) в следующих случаях:

- 1) с тяжелым материальным положением (вызванным чрезвычайными обстоятельствами, а также по случаю смерти близких родственников работника, по решению профкома академии) – до 3000 руб.;
- 2) с дорогостоящим лечением (при наличии подтверждающих финансовых документов) – до 5000 руб.;

3) многодетным семьям (3 и более детей) и инвалидам –до 5000 руб;

4) матерям-одиночкам – до 2000 руб.;

6. в случае смерти (на ритуальные услуги):

пенсионеров, бывших работников, проработавших в академии:

- при стаже работы от 1 до 5 лет – 1000 руб.;

– при стаже работы от 5 до 10 лет – 2000 руб.;

– при стаже работы от 10 до 15 лет – 3000 руб.;

– при стаже работы более 15 лет – 5000 руб.

Работодатель и профком оказывают содействие работникам академии в приобретении садово-огородных участков и их освоении, предоставляя эти участки, в первую очередь многодетным семьям и работникам, имеющим стаж работы в академии не менее 3 лет. **При выделении земельных участков под индивидуальное строительство в первую очередь предоставлять работникам академии, проживающим в студенческих общежитиях и другим работникам академии, имеющим на это льготы.**

6.6. Работодатель выделяет транспортные средства работникам академии для их хозяйственно-бытовых нужд по ценам и тарифам, согласованным с профкомом.

6.7. Работодатель организует перевозку работников академии, проживающих в г. Брянске по льготной стоимости, устанавливаемой ректоратом с учетом мнения профкома преподавателей и сотрудников академии.

6.8. Ректорат и профком преподавателей и сотрудников на совместном заседании осуществляют выделение жилья работникам академии, стоящим в очереди на улучшение жилищных условий, согласно жилищному законодательству с учетом единой, общей и льготных очередей.

6.9. Работодатель и профком принимают на себя обязательства по организации культурно-просветительной и физкультурно-оздоровительной работы с работниками академии и членами их семей. В этих целях работодатель передает в бесплатное пользование профсоюзной организации, находящиеся на балансе академии помещения и другие объекты социального назначения. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана, а также оборудование указанных объектов осуществляется работодателем согласно п.2 ст.28 ФЗ РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

6.10. Работодатель выделяет профкому средства в размере 0,2 процента от всего фонда заработной платы труда и внебюджетных средств академии за каждый календарный год на организацию

культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы среди работников академии, и перечисляет их ежеквартально на расчетный счет профкома преподавателей и сотрудников (согласно сметы расходов).

6.11. Профсоюзный комитет обязуется:

- направлять деятельность подведомственных учреждений культуры, спорта, отдыха, оздоровительно-физкультурных объектов на удовлетворение, прежде всего, интересов и потребностей работников академии и членов их семей;
- осуществлять контроль за своевременным и целесообразным использованием средств, выделяемых администрацией академии на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы в коллективе.

6.12. Работодатель обязуется предоставлять транспорт работникам академии для экскурсий, поездок в театр и другие культурные учреждения г. Брянска и Брянской области по заявке профкома, с частичной оплатой на приобретение ГСМ.

6.13. Работодатель обязуется при выходе работников академии на пенсию по возрасту, в случае полного расчета с академией, в случае смерти работника академии выплачивать единовременно им и их семьям материальную помощь в размере:

6.14.

- при стаже работы в академии свыше 20 лет – 8000 руб.,
- при стаже работы от 15 до 20 лет – 5000 руб.,
- при стаже работы от 10 до 15 лет – 3000 руб.,
- при стаже работы от 5 до 10 лет – 2000 руб.

-

6.15. **Преимущественное право при распределении жилья принадлежит администрации с учетом мнения профкома преподавателей и сотрудников академии со следующим квотам:**

- профессорско-преподавательский состав – до 45%;
- другие категории работников – до 34%;
- многодетные семьи и инвалиды – до 5%;
- фонд ректора – 10%;
- **специальный фонд для предоставления жилья работникам по условиям трудового договора – до 6%.**

6.16. Для высококвалифицированных специалистов, принимаемых на работу в академию, выделять 10% вводимого жилья (ректорский фонд).

6.17. Работодатель выплачивает пособие работнику академии при временной нетрудоспособности за счет средств социального страхования в следующих размерах:

- **за первые два дня за счет средств работодателя, а далее в зависимости от стажа работы:**

- - при непрерывном трудовом стаже 8 лет и более - 100% заработка;
- при непрерывном трудовом стаже от 5 до 8 лет - 80 % заработка;
- при непрерывном трудовом стаже до 5 лет - 60% заработка;
- инвалидам Великой Отечественной войны (ВОВ) и другим инвалидам, приравненным в отношении льгот к инвалидам ВОВ - выдается 100% заработка (п.30 «Положения о порядке обеспечения пособиями по государственному социальному страхованию» Пост. Президиума ВЦСПС от 12.11.1984 года).

6.17. Вопросы предоставления работникам путевок на лечение и отдых решаются комиссией по социальному страхованию, созданной на паритетной основе при профкоме, и согласно «Положения о порядке приобретения, выдачи и учета путевок на санаторно-курортное лечение и отдых в ФГБОУ ВПО Брянская ГСХА.

6.18. Приобретать путевку работнику на лечение и отдых на период очередного отпуска не чаще одного раза в три года. Частичную стоимость путевки определять с учетом трудового стажа в академии, материального положения и результатов трудового вклада.????????????????????????????????

6.19. Организовывать праздничные мероприятия для ветеранов ВОВ, блокадниц г.Ленинграда, тружеников тыла, воинов-интернационалистов и участников боевых действий в Чечне, в связи с памятными датами (23 февраля, 9 мая, 17 сентября и т.д.); оказывать Совету ветеранов необходимую материальную помощь.

6.20. Работодатель оказывает материальную помощь работникам академии в следующих случаях:

- при бракосочетании – 3000 руб.,
- при рождении ребенка – 3000 руб.,
-

6.21. Работникам академии, совмещающим работу с обучением, предоставляются гарантии и компенсации при получении образования соответствующего уровня впервые предусмотренные в ТК РФ (ст.173).

6.22. Работникам академии (а также женам, мужьям и детям работников, проработавшим не менее 10 лет в академии), получающим второе высшее профессиональное образование по заочной форме обучения, установить оплату в размере 50% от стоимости платных услуг.????????????????????????????????

6.23. Работодатель ходатайствует перед органом местного и областного самоуправления о предоставлении жилья, нуждающимся работникам академии и выделении ссуд на его приобретение или строительство.

6.24. Выделять в связи с похоронами работника академии автотранспорт и средства на приобретение венка.

Раздел 7. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

- 7.1. Взаимоотношения работодателя (администрации) и профсоюзной организации (профкома) строятся на основании законодательства, соглашений, настоящего коллективного договора.
- 7.2. Профсоюзная организация действует на основании Устава отраслевого профсоюза, Положения о первичной профсоюзной организации и в соответствии с законодательством ст.19 Конституции РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ТК РФ и др.
- 7.3. Профсоюзная организация (профком) представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, в области коллективных прав и интересов, предусмотренные Уставом отраслевого профсоюза и Положением о первичной профсоюзной организации (ст.370 ТК РФ).
- 7.4. Установление условий труда и заработной платы, применение законодательства о труде в случаях, предусмотренных законодательством, осуществляется с участием профкома (ст.371 ТК РФ).
- 7.5. Работодатель, должностные лица администрации обязаны оказывать содействие профсоюзной организации (профкому) в их деятельности.
- 7.6. Работодатель предоставляет профорганизации в бесплатное пользование помещение, средства связи (телефон), автотранспорт (по заявке), компьютер и принтер. Разрешает использовать другие помещения для проведения профсоюзной работы (ст.377 ТК РФ).
- 7.7. Для осуществления уставной деятельности профорганизации работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет ей всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам (ст.370 ТК РФ).
- 7.8. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза удержанные из заработной платы по заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере 1% на расчетный счет профкома преподавателей и сотрудников академии, который перечисляет 28 % вышестоящим органам профсоюза и 72% использует на работу профорганизации. Работодатель не вправе задерживать перечисление удержанных сумм. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы.????????????????
- 7.1. В таком же порядке и на тех условиях работодатель перечисляет на счет профсоюза денежные средства из заработной платы работников, не являющихся членами профсоюза, но на которых распро-

страняется настоящий коллективный договор, отраслевое тарифное соглашение, в размере 1% от их заработной платы согласно п.4 ст.28 ФЗ «О профсоюзах...».????????????????????????????????

- 7.9. Работники, входящие в состав профсоюзных органов и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются. Руководители профсоюзных органов в подразделениях организации (председатели профбюро, профгруппорги и т.д.) - без предварительного согласия профкома, председатель профкома – без предварительного согласия органа соответствующего объединения (ассоциации) профсоюзов (территориального, регионального совета, федерации профсоюзов, другого соответствующего органа) согласно п.1 ст.25 ФЗ «О профсоюзах...» (ст.376 ТК РФ).
- 7.10. Перевод на другую работу работников, входящих в профсоюзные органы и не освобожденных от основной работы по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются согласно п.2 ст.25 ФЗ «О профсоюзах...» (ст.376 ТК РФ).
- 7.11. Увольнение по инициативе работодателя работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членом которого они являются. Профгруппоргов - соответствующего профсоюзного органа организации (профбюро), а при его отсутствии соответствующего профсоюзного органа организации – (профкома преподавателей и сотрудников академии). Руководителей и членов профсоюзных органов в организации (председателя и членов профкома) - только с предварительного согласия Брянского областного комитета профсоюза работников агропромышленного комплекса согласно п.3 ст.25 ФЗ «О профсоюзах...».
- 7.12. Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда, перевод его на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускается только с предварительного согласия профсоюзного органа первичной профсоюзной организации согласно п.4 ст.25 ФЗ «О профсоюзах...».
- 7.13. Для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка:
- члены выборных профсоюзных органов (члены профкома), не освобожденные от основной работы на 2 часа в неделю;
 - уполномоченные профсоюза по охране труда на 3 часа в неделю согласно п.5 ст.25 ФЗ «О профсоюзах...».
- 7.1. На время краткосрочной профсоюзной учебы указанные работники освобождаются от работы с сохранением среднего заработка

- в соответствии с планом и сроками такой учебы, утвержденными профсоюзными органами согласно п.5 ст.25 ФЗ «О профсоюзах...».
- 7.14. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в работе съездов и конференций (в качестве делегатов), созываемых профсоюзами. А также для участия в работе их органов (заседаниях советов, исполкомов, президиумов, пленумов и т.п.) с сохранением средней заработной платы за счет работодателя согласно п.6 ст.25 ФЗ «О профсоюзах...» (ст.374 ТК РФ).
- 7.15. Профсоюзным работникам, освобожденным от работы в организации вследствие избрания (делегирования) на выборные должности в профсоюзные органы данной организации после окончания срока их полномочий предоставляется прежняя работа (должность). А при ее отсутствии - другая равноценная работа (должность) в той же организации (п.1 ст.26 ФЗ «О профсоюзах...», ст.375 ТК РФ).
- 7.16. Время работы освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегированных) в профсоюзные органы, засчитывается им в общий и специальный стаж согласно п.3 ст.26 ФЗ «О профсоюзах...», ст. 375 ТК РФ.
- 7.17. Увольнение по инициативе работодателя работников, являющихся членами профсоюзных органов, не допускается в течение срока их полномочий, кроме случаев ликвидации организации или совершения работником действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение согласно п.2 ст.81 ТК; п.3 «б» ст.81 ТК и п.5 ст.81 ТК РФ.
- 7.18. Профком обязуется содействовать успешному выполнению производственных программ академии с целью
- сохранения и расширения рабочих мест;
 - своевременной и полной выплаты заработной платы;
 - предоставления работникам гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством, соглашением и настоящим коллективным договором;
 - сотрудничать на принципах социального партнерства с работодателем в вопросах, связанных с регулированием трудовых и экономических отношений;
 - содействовать укреплению трудовой дисциплины, соблюдению работниками правил внутреннего трудового распорядка, выполнению ими трудовых обязанностей, инструкций по охране труда.
- 7.19. Профком обязуется разъяснять работникам и руководителям трудовое законодательство, положения соглашений, настоящего коллективного договора, добиваться их неуклонного выполнения.
- 7.20. Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда, за выполнением коллективного договора, соглашений, за оказанием жилищно-бытовых услуг работников руководитель выборного проф-

- союзного органа, члены профкома, других профсоюзных органов в академии, другие полномочные представители профсоюзов вправе:
- беспрепятственно посещать и осматривать аудитории, учебные корпуса, кафедры, отделы, мастерские, другие места работы в академии;
 - требовать от работодателя (администрации) соответствующие документы, сведения и объяснения, проверять расчеты по заработной плате;
 - требовать от работодателя принятия мер по созданию здоровых и безопасных условий труда на каждом рабочем месте в академии.
- 7.1. Профсоюзы не отвечают по обязательствам академии, которая в свою очередь не отвечает по обязательствам профсоюзов согласно п.3 ст.24 ФЗ «О профсоюзах...».
- 7.24. Лица, нарушающие права и гарантии деятельности профессиональных союзов, несут дисциплинарную и административную ответственность в соответствии с федеральным законом (ст.378 ТК РФ, ст. 30 «Закона о профсоюзах»).
- 7.25. Организовывать отдых детей работников академии во время школьных каникул:
- приобретать путевки в оздоровительные летние лагеря;
 - выделять средства для организации Новогоднего и других праздников для детей (приобретение подарков, поездки в драмтеатр, цирк и т.д.).
- 7.26. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:**
- привлечение к сверхсрочным работам (ст.99 ТК РФ);
 - разделение рабочего дня на части (ст.105 ТК РФ);
 - привлечение к работе в выходные и не рабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
 - очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
 - массовые увольнения (ст.80 ТК РФ);
 - утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
 - создание комиссии по охране труда (ст.218 ТК РФ);
 - составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
 - утверждение формы расчетного листка по зарплате (ст. 136 ТК РФ);
 - установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ) и другие вопросы.
- 7.27. Работодатель признает, что контроль за использованием средств фонда социального страхования осуществляется комиссией, возглавляемой зам. председателя профкома (членом профкома), в состав которой в равном количестве

включаются представители работодателя и профсоюзной организации.

7.28. Профком обязуется:

- осуществлять контроль за своевременностью и целесообразностью использования средств, направленных на оздоровление работников академии и членов их семей;
- регулярно информировать работников о расходовании средств фонда социального страхования.

7.29. Работодатель обязуется:

- вводить председателя профкома в состав Ученого совета академии с правом решающего голоса, а председателей профбюро и факультетов в состав Ученых советов факультетов с правом решающего голоса;
- вводить председателя профкома в состав ректората с участием в работе ректората, совещаний и пр.

Раздел 8

КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Администрация и профком обязуются:

8.1. Стороны договорились о том, что работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его принятия на конференции и подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

8.2. Положения, сметы и другие документы, принятые совместно с администрацией и профсоюзным комитетом, а также приложения, поименованные в тексте настоящего коллективного договора, считать его неотъемлемой частью.

8.3. Осуществлять систематический контроль за ходом выполнения коллективного договора и подводить итоги не реже одного раза в 6 месяцев на совместном заседании ректората и профкома, а один раз в год на общем собрании трудового коллектива.

8.4. Принимать предусмотренные действующим ТК РФ и Законом "О коллективных договорах и соглашениях" меры к должностным лицам, не выполняющим обязательства по коллективному договору.

8.5. В месячный срок после подписания коллективного договора довести его содержание до всех сотрудников Академии. Обеспечить ознакомление с содержанием коллективного договора всех вновь принимаемых сотрудников при проведении вводного инструктажа.

8.6. Настоящий коллективный договор распространяется в Вузе на всех состоящих на учете в профкоме членов профсоюза; на работников, не являющихся членами профсоюза, а также на работников, зарегистрированных при Вузе малых предприятий, кооперативов, организаций и других форм хозяйственной деятельности, перечисляющих

вузу в установленном порядке и размерах часть прибыли, а профкому - членские взносы.

Профсоюзный комитет обязуется:

8.7. В случае возникновения трудовых споров между администрацией и работниками всемерно способствовать объективному их разрешению; в случае необходимости оказывать членам профсоюза юридическую помощь.

8.8. Разрешение индивидуальных трудовых споров проводить в соответствии с Законом СССР "О порядке разрешения индивидуальных трудовых споров" от 21 марта 1991 года и Закона СССР "О внесении изменений и дополнений в законодательные акты Союза СССР о труде", в соответствии со ст.379-397 ТК РФ.

8.9. Разрешение коллективных трудовых споров (конфликтов) проводить в соответствии с действующим законодательством (Закон СССР от 20 мая 1991 года "О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)", ст.398-418 ТК РФ.

8.10. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания действия данного коллективного договора.

РАЗДЕЛ 9

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА НЕИСПОЛНЕНИЕ УСЛОВИЙ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9.1. Настоящий договор вступает в силу с «29» мая 2012 года и действует до «29» мая 2015 года.

Если за три месяца до окончания срока договора ни одна из сторон не внесла предложения по заключению договора, либо по его аннулированию, действие его продолжается до заключения нового.

9.2. Администрация обязуется в недельный срок рассматривать представление профкома об имеющихся недостатках в выполнении коллективного договора и давать ответ в письменной форме, применять меры дисциплинарной и материальной ответственности к лицам, виновным в невыполнении обязательств коллективного договора, либо уклоняющихся от коллективных переговоров.

9.3. За невыполнение обязательств коллективного договора должностные лица и члены профкома несут ответственность в виде:

- лишения надбавок к должностным окладам и других персональных выплат;

- привлечения к дисциплинарной ответственности в соответствии с ст.419 ТК РФ.

9.4. При невыполнении положений коллективного договора, повторном нарушении любой из сторон сроков выполнения мероприятий, предусмотренных договором, профком и конференция трудового кол-

лектива рассматривают вопрос о соответствии занимаемой должности ответственного лица.

9.5. Профсоюзный комитет обязуется содействовать эффективной работе академии и строить свою деятельность, исходя из интересов всех членов трудового коллектива и государства. При выдвижении требований к администрации исходить из понимания обстановки, не прибегать к методам, дестабилизирующим морально-психологический климат в коллективе и другим коллективным акциям в период действия договора при условии его выполнения.

9.6. **Ответственными за выполнение настоящего договора являются:**

- от работодателя – ректор;
- от коллектива работников академии – председатель профкома.

9.7. Стороны отчитываются о выполнении настоящего коллективного договора на общем собрании (конференции) трудового коллектива по итогам работы за год.

Раздел 10

Состав комиссии

**по проверке выполнения коллективного договора между администрацией и трудовым коллективом
ФГБОУ ВПО Брянская ГСХА**

Фамилия, имя, отчество

Занимаемая должность

1. Талызин В.В. - проректор по воспитательной и социальной работе;
2. Лапик Л.И. – заместитель главного бухгалтера;
3. Козарез В.В. - проректор по административно-хозяйственной работе;
4. Стрельников А.Ф. - начальник управления кадров;
5. Панова Л.И. - главный экономист
6. Тимошков А.И. зам. председателя профкома, председатель профбюро административно-хозяйственной части;
7. Лумисте Е.Г. – профессор каф. БЖД и инженерной экологии;??????
8. Агеенко Л. В. - начальник отдела охраны труда;
9. Белоус М.Ф. - главный юрист академии;
10. Дубовой Г.А. – директор Мичуринского филиала;
11. Блохин В.Н. – председатель профбюро инженерно–технологического факультета;
12. Ольга Александровна- председатель профкома Новозыбковского филиала;
13. Ригида Александр Иванович – председатель профкома Трубчевского филиала
14. Наталья Петровна – председатель профкома Брасовского филиала;

15. Кривопушкина Е.А. – зам. декана факультета ветеринарной медицины и биотехнологии
16. Ткачев Д.А. - председатель профбюро факультета ветеринарной медицины и биотехнологии;
17. Ляхова Л.А.– председатель трудовой комиссии при профкоме академии;????????????????????
18. Федосееenkova С.Н. - председатель профбюро АЭИ;
19. Михно Н.Д. - председатель профбюро экономического факультета;
20. Сканченко Л.И. – председатель профбюро Мичуринского филиала
18. Лаптева Н.А. – председатель профбюро ФЭП.??????????????

Ректор

Н.М.Белоус

Председатель профкома

С.М. Мефёдов

Приложение 1

**Обеспечение условий труда и безопасности
жизнедеятельности ФГБОУ ВПО «Брянской ГСХА»**

Работодатель обязуется осуществлять работу в области охраны труда в соответствии с Основами законодательства Российской Федерации «Об охране труда» и обеспечивать безопасные и здоровые условия труда для работников академии.

Администрация обязуется:

1. Выполнить в срок мероприятия по улучшению условий и охраны труда согласно перечня (Приложение 11).
2. Обеспечивать работающих санитарно - бытовыми помещениями, спецодеждой, специальной обувью и средствами индивидуальной защиты, согласно утвержденных норм (ГОСТ 12.4 011 - 89 ССБТ).
3. Выдавать бесплатно молоко или другие равноценные пищевые продукты питания, мыло работникам, профессии которых входят в перечень на бесплатную выдачу названных продуктов (Приказ № 108 / 1 от 16.03 .95 и 144/ 1 от 07.04.95г.)
4. Не применять на тяжелых работах и работах с вредными и тяжелыми условиями труда труд женщин детородного возраста и лиц в возрасте до 21 года, а также тех лиц, кому эти работы противопоказаны по состоянию здоровья) ст.253, 256 ТК РФ).
5. Обеспечивать содержание рабочих мест в соответствии с требованиями норм и правил охраны труда.
6. Своевременно расследовать несчастные случаи на производстве, анализировать их, учитывать и проводить мероприятия по предупреждению травматизма (ст.227-231 ТК РФ).
7. Обеспечивать все подразделения академии медицинскими аптечками с набором необходимых медикаментов в соответствии с установленным перечнем.
8. Обеспечить учебу по безопасным методам работы всех работников подразделений академии.
9. -Обеспечить изготовление технических средств безопасности и производственной санитарии согласно перечня мероприятий по охране труда.

10. Согласно ФЗ РФ «Об охране труда» выплачивать компенсации на льготы для сотрудников академии, связанных с профессиональной вредностью и неблагоприятными условиями труда.

11. -Контроль за своевременным расходованием средств, выделяемых администрацией на мероприятия по охране труда от работодателя возложить на проректора по АХР Козарез В.В. и от профсоюзного комитета на уполномоченного представителя по охране труда и БЖД, члена профкома Агеенко Л.В.

Приложение 2

Об учебной нагрузке штата преподавателей в 2005-2008 г.г.

В соответствии со штатным расписанием профессорско-преподавательского состава и фондом заработной платы установить:

1. Установить нормы годовых объемов учебной работы на 2005-2008 учебные годы в зависимости от квалификации и профиля кафедры из расчета на 1 ставку - 900 часов, независимо от занимаемой должности преподавателя.

2. Разрешить преподавателям академии при наличии соответствующего количества учебных поручений, по представлению кафедр работать сверх 1-й ставки на 0,5 ставки в соответствии с вышеуказанными нормами на часть учебного года (семестр) или на весь учебный год. Зачисление для работы по совместительству производится приказом ректора при наличии утвержденного индивидуального плана. Должность, на которую оформляется преподаватель по совместительству, должна совпадать с его штатной должностью независимо от содержания учебных поручений.

3. За выполнение сверхплановой учебной нагрузки преподавателем должна производиться почасовая оплата из оклада занимаемой должности в конце учебного года при условии выполнения индивидуального плана и представления заведующего кафедрой.

4. Штатным преподавателям, работающим на неполную ставку, установление учебной нагрузки производится пропорционально годовым нормам с учетом пунктов 1-3.

5. Контроль за выполнением раздела об учебной нагрузке возложить:

- от ректората - на проректора по учебной работе, профессора Нуриева Г.Г.;

- от профкома – на председателя профбюро инженерно-технологического факультета, доцента Блохина В.Н.

Ректор, профессор

Н.М.Белоус

Председатель профкома,

С.М. Мефёдов

Председатель профкома
ВПО
преподавателей и сотрудников
С.М. Мефёдов

Ректор ФГОУ
Брянской ГСХА
Н.М.Белоус

«28» мая 2008 г.

«28» мая 2008 г.

ИЗМЕНЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

**между администрацией и трудовым коллективом ФГОУ ВПО
«Брянской государственной сельскохозяйственной академии»
на 2008-2011 г.г.**

Утверждены на конференции трудового коллектива

«14» июня 2006 года

Изменения к коллективному договору прошли уведомительную
регистрацию в органе по труду Администрации
Выгоничского района
Регистрационный номер № _____ от _____
Специалист отдела ЭРПРиТ _____ Н.В.Симонова

М.П.

Брянск – 2006 г.

1

6.5. Администрация обязуется оказывать единовременную материальную помощь работникам академии (по их заявлениям) в следующих случаях:

- 5) с тяжелым материальным положением – 500-1000 руб.;**
- 6) многодетным семьям (3 и более детей) и инвалидам – 1000-2000 руб.;**
- 7) матерям-одиночкам – 500-1000 руб.;**
- 8) в случае смерти (на ритуальные услуги):**
 - пенсионеров, бывших работников и проработавших в академии более 15 лет – 1000-3000 руб.**

6.20. Работодатель оказывает материальную помощь работникам академии в следующих случаях:

- при бракосочетании и создании семьи – 2000 руб.,**
- при рождении ребенка – 1000 руб.,**
- в случае проведения хирургической операции и продолжительного нахождения на лечении – 1000-2000 руб.,**
- в случае нахождения на стационарном лечении – 500-1000 руб.**

Раздел 10

Состав комиссии

по проверке выполнения коллективного договора между администрацией и трудовым коллективом ФГОУ ВПО «Брянской государственной сельскохозяйственной академии»

Фамилия, имя, отчество

Занимаемая должность

- 21. Талызин В.В. - проректор по воспитательной и социальной работе, доцент;
- 22. Борисенко Г.Н. – заместитель главного бухгалтера;
- 23. Козарез В.В. - проректор по административно-хозяйственной работе;
- 24. Стрельников А.Ф. - начальник управления кадров;
- 25. Панова Л.И. - главный экономист;
- 26. Лумисте Е.Г. - декан факультета инженеров агропромышленно-

го комплекса и природообустройства;

27. Агеенко Л. В. - начальник отдела охраны труда;

28. главный юрист академии;

29. Дубовой Г.А. – директор института повышения квалификации кадров агробизнеса и механико-технологического техникума пищевой промышленности;

30. Блохин В.Н. - заместитель председателя профкома;

31. Кривопушкина Е.А. - член профкома;

32. Артюков И.И. - председатель профбюро факультета ветеринарной медицины и биотехнологии;

33. Маркарянц Л.М. - председатель комиссии по охране труда в

2

профкоме;

34. Наумова М.П. - председатель профбюро агроэкологического института;

35. Ластовка Н.В. - председатель профбюро факультета инженеров агропромышленного комплекса и природообустройства;

36. Колесникова Т.В. - председатель профбюро экономического факультета;

37. Шакало Н.К. - председатель профбюро административно-хозяйственной части;

38. Сканченко Л.И. – председатель профбюро института повышения квалификации агробизнеса и механико-технологического техникума пищевой промышленности.

Приложение 2

Об учебной нагрузке штата преподавателей в 2005-2008 г.г.

В соответствии со штатным расписанием профессорско-преподавательского состава и фондом заработной платы установить:

6. нормы годовых объемов учебной работы на 2005-2008 учебные годы для педагогических работников академии устанавливаются учебным учреждением самостоятельно в зависимости от квалификации и профиля кафедры в размере до 900 часов на одну ставку в учебном году, а для преподавателей структурного подразделения института повышения квалификации кадров агробизнеса и механико-технологического техникума пищевой промышленности (ИПККА-БиМТТПП) – до 720 часов на одну ставку в учебном году с изданием приказа ректора. Общая годовая нагрузка преподавателей, включая научную, методическую и воспитательную работу, должна составлять 1536 часов и 1440 часов для преподавателей структурного подразделения ИПККАБиМТТПП, и оплачивается в размере установленного должностного оклада.

Ректор, профессор

Н.М.Белоус

Председатель профкома,

С.М. Мефёдов