

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце: Министерство сельского хозяйства Российской Федерации

ФИО: Черепухина Светлана Владимировна - государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

Должность: Ректор «ФГБОУ ВО Южно-Уральский государственный аграрный университет»

Дата подписания: 18.05.2022 14:26:01 (ФГБОУ ВО Южно-Уральский ГАУ)

Уникальный программный ключ: aeaab205ffb6b368a3687797274b20364c8e12d62e0ef97516913e78916c513ed

Председатели первичной профсоюзной
организации работников
ФГБОУ ВО Южно-Уральский ГАУ

Ректор
ФГБОУ ВО Южно-Уральский ГАУ

С.В. Черепухина

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ФГБОУ ВО Южно-Уральский ГАУ
на 2022-2025 г.г.

г. Троицк 2022 г.

Оглавление

1. Общие положения	3
2. Трудовые отношения. Права и обязанности сторон трудовых отношений.....	5
3. Оплата и нормирование труда.....	9
4. Изменение и прекращение трудовых отношений, гарантии при возможном высвобождении работников	13
5. Рабочее время и время отдыха.....	14
6. Охрана труда, вопросы обеспечения безопасности.....	17
7. Социальная защита молодежи	21
8. Социальные гарантии, компенсации и льготы	22
9. Дополнительное профессиональное образование работников.....	23
10. Гарантии профсоюзной деятельности	24
11. Обязательства профсоюзной организации.....	26
12. Контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность Сторон за выполнение принятых обязательств	26
13. Заключительные положения	27

1. Общие положения

1.1. Коллективный договор федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Южно-Уральский государственный аграрный университет (далее - Договор) заключен между Работодателем и работниками (в лице представителя председателя профсоюзных организаций) и является локальным нормативным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Южно-Уральский государственный аграрный университет» (далее - ФГБОУ ВО Южно-Уральский ГАУ, Университет, Работодатель).

1.2. Настоящий Договор устанавливает взаимные обязательства между работниками и Работодателем в лице их представителей в соответствии со статьями 40 - 44 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), Конституцией Российской Федерации, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и Работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Университета по установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда в сравнении с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами Договора являются:

- федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Южно-Уральский государственный аграрный университет», в лице ректора Черепухиной Светланы Васильевны, действующего на основании Устава ФГБОУ ВО Южно-Уральский ГАУ;

- работники Университета в лице их полномочного представителя – председателя первичной профсоюзной организации работников ФГБОУ ВО Южно-Уральский ГАУ Кулаковой Татьяны Ивановны, действующего на основании Устава Профсоюза работников агропромышленного комплекса Российской Федерации (далее - Профсоюз).

1.4. Предметом Договора являются взаимные обязательства сторон (далее – Стороны) по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, дополнительного профессионального образования, условий высвобождения работников, рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.5. Действие Договора распространяется на всех работников, в том числе и не участвовавших в коллективных переговорах.

1.6. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен Работодателем, с участием Профсоюза, до сведения работников Университета в течение 30 дней после его подписания и размещается в электронном виде на официальном сайте ФГБОУ ВО Южно-Уральский ГАУ в сети Интернет.

1.7. Профсоюзы обязуются разъяснять работникам положения настоящего Договора, содействовать его реализации.

1.8. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Университета, реорганизации Университета в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с ректором Университета.

1.9. При реорганизации Университета в форме слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации, и его положения становятся обязательными для правопреемника реорганизуемого Университета.

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

1.11. При ликвидации Университета Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения процедуры ликвидации.

1.12. В течение срока действия настоящего Договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения.

1.13. В течение срока действия Договора ни одна из Сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.14. Стороны Договора принимают участие в разработке локальных нормативных актов, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и Университетом, сотрудничают в обмене информацией.

1.15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Договора решаются сторонами в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления Университетом непосредственно работниками и через Профсоюз:

- учет мнения Профсоюза;
- участие в работе комиссий, создаваемых в Университете, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников и Работодателя;
- обсуждение с Работодателем вопросов о работе Университета, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке, заключении коллективного договора, внесении в него изменений и дополнений;
- получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников.

1.17. Профсоюз обязуется:

- способствовать урегулированию конфликтов, выходящих за рамки согласованных норм;
- оказывать помощь в вопросах применения трудового законодательства, принятия Работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективного договора, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективах Университета;
- защищать права и интересы членов Профсоюза и работников по вопросам индивидуальных трудовых споров;
- принимать участие в организации и проведении спортивных, культурных и досуговых мероприятий, детского оздоровительного отдыха;
- обеспечить выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда в каждом структурном подразделении и Университете в целом;
- проводить разъяснительную работу среди работников Университета о необходимости соблюдения правил и норм безопасности труда.

1.18. Работодатель обязуется:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми

договорами;

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном законодательством Российской Федерации и данным Договором;

- представлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Университетом в предусмотренных формах;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации.

1.20. Работники обязуются:

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

- соблюдать требования, предусмотренные Уставом ФГБОУ ВО Южно-Уральский ГАУ, настоящим Договором, Правилами внутреннего трудового распорядка федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Южно-Уральский государственный аграрный университет, Положением о структурном подразделении – Институте агроинженерии федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Южно-Уральский государственный аграрный университет, Положением об Институте агроэкологии - филиале федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Южно-Уральский государственный аграрный университет, положениями о структурных подразделениях Университета, должностными инструкциями, иными локальными нормативными актами, распорядительными документами Университета;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда и пожарной безопасности;

- бережно относиться к имуществу Работодателя (незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

- с уважением относиться к другим работникам Университета и обучающимся.

2. Трудовые отношения. Права и обязанности сторон трудовых отношений

2.1. Стороны исходят из следующих положений.

Трудовой договор с работниками Университета заключается в письменной форме.

Трудовые договоры на замещение должностей научных и педагогических работников относящихся к профессорско-преподавательскому составу в Университете заключаются, как правило, на срок, определенный сторонами трудового договора с учетом особенностей, установленных статьями 336.1, 332 ТК РФ. Заключению трудовых договоров на замещение должностей научных и педагогических работников, а также переводу на должность научных и педагогических работников (кроме должности заведующего кафедрой) предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующих должностей (на должность заведующего кафедрой проводятся выборы). Конкурсы и выборы проводятся в порядке, установленном действующим законодательством и локальными нормативными актами Университета.

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

Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Стороны трудового договора самостоятельно определяют его условия с учетом положений действующего трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», коллективного договора, локальных нормативных актов Университета.

2.2. Университет и Профсоюз совместно проводят работу по реализации в Университете системы «эффективного контракта», предусматривающего в зависимости от достигнутых ими результатов труда и качества выполняемой работы; показатели и критерии для работников устанавливаются с учетом целей и показателей эффективности работы Университета, устанавливаемых Учредителем.

2.3. Работодатель обеспечивает своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель уведомляет работника в письменной форме не позднее чем за два месяца.

2.4. Условия трудового договора, ограничивающие права или снижающие уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, являются недействительными и применяться не могут. Если такие условия включены в трудовой договор, они не подлежат применению.

2.5. Работодатель в сфере трудовых отношений обязуется:

- осуществлять прием и увольнение работников в строгом соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации;

- до заключения трудового договора с работником ознакомить его под подпись с Уставом, коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, а также иными локальными нормативными актами Университета, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

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

- выполнять условия заключенных трудовых договоров;

- не допускать снижения уровня трудовых прав работников, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при заключении дополнительных соглашений к трудовым договорам работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения;

- обеспечивать стабильность и эффективность деятельности Университета;

- обеспечивать работников необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения ими трудовых функций;
- создавать условия для роста эффективности труда и освоения передового опыта, достижений науки и техники;
- проводить аттестацию педагогических работников, работающих на условиях трудового договора на неопределенный срок и осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования и высшего образования в соответствии с приказами Минобрнауки России от 7.04.2014 г. № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» и от 30.03.2015 г. № 293 «Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу»;
- обеспечивать дополнительное профессиональное образование работников, направлять в случаях, предусмотренных законодательством, работников (с их письменного согласия) на прохождение независимой оценки квалификации;
- не допускать нарушений трудового законодательства при установлении норм труда, применении дисциплинарных взысканий, предоставлении льгот и гарантий, предусмотренных законодательством;
- своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов по устранению нарушений законодательства о труде, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включается информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная действующим законодательством Российской Федерации информация.

2.6. Во взаимоотношениях с Профсоюзом Работодатель обязуется:

- создавать условия, обеспечивающие деятельность Профсоюза в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законами, соглашениями, настоящим коллективным договором;
- обеспечивать участие представителей Профсоюза в работе Ученого совета Университета, аттестационных комиссий и других комиссий (при необходимости);
- учитывать мнение Профсоюза при разработке проектов локальных нормативных актов Университета, затрагивающих социально-трудовые, экономические и профессиональные интересы работников, прежде всего, в области оплаты труда;
- безвозмездно предоставлять Профсоюзу всю необходимую информацию для ведения коллективных переговоров (не позднее 7 дней со дня получения соответствующего запроса), для осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора (не позднее 10 дней со дня получения запроса) и по иным вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников (в течение 15 дней со дня получения запроса).

2.7. Профсоюз обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов Университета, трудовых договоров, настоящего коллективного договора;
- требовать от Работодателя приостановки действия (отмены) решений, противоречащих законодательству о труде, коллективному договору, соглашениям, локальным нормативным актам Университета;

- требовать обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашений по охране труда;

- обеспечивать защиту и представительство работников – членов Профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров, при урегулировании разногласий путем непосредственных переговоров с Работодателем;

- представлять интересы работников при решении вопросов, затрагивающих их социально-трудовые права и законные интересы в отношениях с Работодателем, а также при урегулировании разногласий и разрешении трудовых споров;

- представлять и защищать социально-трудовые права и законные интересы работников в органах государственной власти, органах местного самоуправления, в контрольно-надзорных органах, органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров;

- обеспечивать регулярную работу комиссии по трудовым спорам и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей Профсоюза;

- способствовать соблюдению работниками Правил внутреннего трудового распорядка, создавать условия, способствующие своевременному и качественному выполнению ими трудовых обязанностей;

- участвовать в формировании и вносить предложения Работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, разработке текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития Университета, выполнению уставных задач;

- соблюдать порядок хранения, обработки и использования персональных данных работников, установленный соответствующим локальным нормативным актом.

2.8. Лица, виновные в нарушении норм и требований, регулирующих получение, обработку и защиту персональных данных работника, привлекаются к ответственности в соответствии со ст.90 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.9. Работники обязуются:

- добросовестно и в полном объеме исполнять трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором, должностными инструкциями, настоящим коллективным договором, иными локальными нормативными актами Университета и действующим трудовым законодательством;

- соблюдать трудовую дисциплину, требования по охране труда, пожарной безопасности;

- бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя) и других работников;

- не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба Работодателю, экономно расходовать энергию и другие материальные ресурсы;

- незамедлительно сообщать непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровья людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя);

- создавать и сохранять благоприятную атмосферу в коллективе, основанную на уважении прав друг друга;

- не допускать совершения противоправных действий, фактов аморального поведения, проявления неуважения к защищенным Конституцией Российской Федерации правам и свободам членов коллектива;

- воспитывать у обучающихся чувство патриотизма, гордости за свою профессию и Университет;

- не допускать в своей работе коррупционных проступков, иных действий, способствующих возникновению подобных проявлений в коллективе, не вступать в отношения, связанные с коррупционными рисками. Работники Университета за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-

правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с требованиями, установленными законодательством Российской Федерации (статья 13 Федерального закона №273-ФЗ).

2.10. Работодатель имеет право:

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке и в случаях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, локальными нормативными актами Университета;
- принимать локальные нормативные акты, регулирующие трудовые отношения;
- иные права, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации.

2.11. Работники имеют право:

- заключать, изменять и расторгать трудовой договор в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законами, содержащими нормы трудового права;
- на предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- на рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным и трудовым договорами, соглашениями;
- на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- на отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- на полную достоверную информацию об условиях труда и нормативных требованиях охраны труда на рабочем месте;
- на возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, в том числе морального вреда, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и федеральными законами;
- на дополнительное профессиональное образование;
- на участие в управлении делами Университета в формах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законодательством, настоящим коллективным договором, соглашениями;
- на объединение в профессиональные союзы для защиты своих социально-трудовых прав и законных интересов;
- на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора, а также на информацию о выполнении коллективного договора;
- на защиту своих индивидуальных трудовых прав и законных интересов всеми, не запрещенными законом способами;
- на внесение предложений по организации и совершенствованию труда;
- на обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в порядке и на основаниях, предусмотренных федеральными законами;
- иные права, предусмотренные действующим законодательством, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами Университета.

3. Оплата и нормирование труда

3.1. Оплата труда работников Университета устанавливается Положением об оплате труда работников ФГБОУ ВО Южно-Уральский ГАУ и иными локальными нормативными актами Университета.

3.2. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Договором.

3.3. Фонд оплаты труда в Университете формируется на календарный год, исходя из объема субсидий, поступающих из федерального бюджета, средств, поступающих от приносящей доход деятельности и иных источников, предусмотренных Уставом ФГБОУ ВО Южно-Уральский ГАУ, законодательством Российской Федерации.

Допускается использование средств экономии фонда оплаты труда для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами Университета.

3.4. Фонд оплаты труда в Университете формируется с учетом требований Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития РФ на период до 2024 года», Указа Президента Российской Федерации от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года», Распоряжения Правительства Российской Федерации от 30.04.2014 № 722-р «План мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки».

3.5. Фонд оплаты труда педагогических работников Университета формируется исходя из установленного для образовательных организаций высшего образования и среднего профессионального образования, нормативного соотношения численности педагогических работников и обучающихся, прогнозных данных по среднемесячному доходу от трудовой деятельности по субъекту Российской Федерации и достигнутых в предшествующем году значений средней заработной платы, указанных категорий работников.

3.6. Фонд оплаты труда научных работников формируется в соответствии со структурой Университета, в зависимости от потребности в количестве работников для выполнения научных программ и научной тематики, наличия финансовых средств, в пределах утвержденных средств федерального бюджета, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных Университетом на оплату труда работников, с учетом прогнозных данных по среднемесячному доходу от трудовой деятельности по субъекту Российской Федерации и достигнутых в предшествующем году значений средней заработной платы.

3.7. Фонд оплаты труда иных работников формируется на основании организационной структуры Университета, исходя из фактической потребности в количестве работников для выполнения ими трудовых функций в рамках сопровождения выполнения государственного задания на оказание услуг, а также обеспечения ведения хозяйственной деятельности Университета, в пределах, утвержденных средств федерального бюджета, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности.

3.8. Работодатель обеспечивает:

- тарификацию работ и присвоение квалификации рабочим, специалистам и служащим по действующим Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих, Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих;
- своевременное доведение до Работников информации о применяемых условиях оплаты труда.

3.9. Зарплата работников Университета включает в себя:

- должностной оклад по профессионально-квалификационной группе, с учетом профессионального квалификационного уровня должности, в соответствии с классификатором профессиональных квалификационных групп;
- выплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, но не ниже установленных Постановлением Правительства РФ;
- выплаты стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах фонда оплаты

труда, в порядке установленном локальным нормативным актом Университета.

3.10. Оплата труда руководителей, специалистов и прочего персонала производится на основе должностных окладов, установленных в соответствии с должностью и квалификацией работника, определенной трудовым договором и штатным расписанием.

3.11. Заработная плата ректора Университета устанавливается трудовым договором, заключенным между ректором и Учредителем Университета – Министерством сельского хозяйства Российской Федерации.

3.12. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются доплаты к должностным окладам. Конкретный размер доплаты каждому Работнику устанавливается приказом ректора.

3.13. Работникам, проходящим дополнительное профессиональное образование (повышение квалификации) по направлению работодателя, сохраняется средняя заработная плата на весь срок обучения.

3.14. Работникам за все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, сохраняется средняя заработная плата. При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских организациях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы.

3.15. Сверхурочные работы оплачиваются в следующих размерах:

- за первые два часа работы не менее 1,5 размера части должностного оклада за день или час работы;

- за последующие часы – не менее 2,0 размеров частей должностного оклада за день или час работы, в соответствии со ст.152 ТК РФ.

3.16. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.17. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, получающим должностной оклад - в размере не менее одинарной части должностного оклада за день или час работы, сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой части должностного оклада за день или час работы, сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.18. Оплата в повышенном размере производится за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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

3.20. Оплата труда работников Университета, работающих на условиях совместительства, а также неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а так же по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

3.21. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две

недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

3.22. Работодатель обеспечивает своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

3.23. Введение и пересмотр норм и нормативов, введение новых или изменение условий оплаты труда производятся Работодателем с учетом мотивированного мнения представителей работников в сроки, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными актами.

3.24. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. ФГБОУ ВО Южно-Уральский ГАУ производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.25. Выполнение Работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

3.26. В соответствии со ст. 136 ТК РФ выплата заработной платы в Университете осуществляется не реже, чем каждые полмесяца:

- за первую половину месяца, пропорционально отработанному времени, 19 числа текущего месяца;

- за вторую половину месяца, пропорционально отработанному времени, 4 числа месяца, следующего за месяцем, в котором начислена заработная плата.

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

3.28. Нормативы по труду — это регламентированные значения (величин затрат труда (времени) на выполнение отдельных элементов (комплексов) работ, обслуживание единицы оборудования, рабочего места, структурного подразделения и т.д., а также численности работников, необходимых для выполнения производственных, управленческих функций или объема работ, принятого за единицу измерения, в зависимости от конкретных организационно-технических условий и факторов производства.

3.29. Норматив численности профессорско-преподавательского состава высшего и дополнительного профессионального образования в разрезе учебных подразделений Университета - институтов, филиала, кафедр Университета - лимитируется нормативным соотношением числа профессорско-преподавательского состава и обучающихся, которое устанавливается законодательством Российской Федерации.

3.30. Норматив численности педагогических работников среднего профессионального образования лимитируется нормативным соотношением числа педагогических работников и обучающихся по программам среднего профессионального образования, которое устанавливается законодательством Российской Федерации.

3.31. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

3.32. Тарификационный список преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

3.33. Норматив численности прочего персонала (руководящего, инженерно-технического, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и прочего обслуживающего (иного) персонала) формируется с учетом рекомендованных

Министерством науки и высшего образования Российской Федерации нормативов, в соответствии с утвержденной структурой Университета, в зависимости от контингента обучающихся, реальной потребности структурных подразделений, объемов выполняемых ими работ, сформировавшейся инфраструктуры, наличия объектов недвижимого имущества, книжных и музейных фондов.

3.34. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых ФГБОУ ВО Южно-Уральский ГАУ услуг, Университет вправе осуществлять привлечение, помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора.

3.35. Работодатель извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, в письменной форме.

4. Изменение и прекращение трудовых отношений, гарантии при возможном высвобождении работников

4.1. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.2. Прекращение или расторжение трудового договора с работником (далее - увольнение работника) может быть произведено по основаниям, перечисленным в ст. 71 Трудового кодекса Российской Федерации, с лицами, работающими на условиях совместительства, дополнительно по основаниям, предусмотренными ст. 288 Трудовым кодексом Российской Федерации. Прекращение или расторжение трудового договора с педагогическими работниками осуществляется дополнительно по основаниям, предусмотренным со ст. 336 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.3. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Университета и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации (сокращение штата или численности работников организации) Работодатель обязуется:

- в письменной форме сообщить в Профсоюз о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников Университета не позднее, чем за два месяца до увольнения работников;
- уведомить территориальные органы занятости о предстоящем сокращении не позднее, чем за два месяца до увольнения работников;
- персонально и под роспись предупредить каждого работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до увольнения.

4.4. Работодатель, уведомляя Профсоюз, направляет в его адрес копии приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей.

4.5. В случае массового высвобождения работников уведомление Профсоюза и территориальных органов занятости осуществляется за три месяца до увольнения работников и содержат социально-экономическое обоснование массового высвобождения работников.

4.6. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, осуществляется в соответствии с положениями ст. 82 Трудового кодекса Российской Федерации. Профсоюз в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, Работодателем не учитывается.

4.7. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в уведомлении, выплатив ему

дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

4.8. Высвобожденным работникам при сокращении численности или штата предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные нормами трудового законодательства Российской Федерации.

4.9. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. При регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха Стороны исходят из следующего:

- Режим рабочего времени и времени отдыха работников Университета определяется Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, учебным расписанием, трудовыми договорами и должностными инструкциями, утвержденными Работодателем с учетом мнения Профсоюза.

5.2. Для работников Университета, устанавливается пятидневная рабочая неделя с продолжительностью рабочего времени не более 40 часов в неделю с двумя выходными днями (суббота, воскресенье) (ст.91 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.3. Работникам из числа педагогических работников устанавливается 36 - часовая рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

5.4. Для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 35 часов в неделю, с оплатой труда пропорционально отработанному времени (ст. 92, 271 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.5. Для работников, являющихся инвалидами I или II группы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда (ст. 92 Трудового кодекса Российской Федерации; ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

5.6. Для работников, занятых на работах с вредными условиями труда (по результатам специальной оценки условий труда или отнесенных к вредным условиям труда или опасным условиям труда 3 или 4 степени) устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 92 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.7. Для работников с ненормированным рабочим днем может быть установлен особый режим работы, в соответствии с которым они могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ст. 101 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.8. Для женщин, работающих в сельской местности, продолжительность рабочего дня не должна быть больше 36 часов в неделю (ст. 263.1 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.9. Режим рабочего времени педагогических работников определяется с учетом учебной нагрузки, а также осуществления научно-исследовательской, учебно-методической, организационно-методической, воспитательной и иной работы, предусмотренной индивидуальным планом преподавателя, рабочим учебным планом и учебным графиком.

5.10. Объем преподавательской работы каждого преподавателя определяется годовыми планами кафедры, в зависимости от квалификации работника и профиля кафедры, в соответствии с нормами времени для расчета объема учебной работы преподавателя, регламентированными локальным нормативным актом.

5.11. Режим выполнения учебной нагрузки педагогических работников регулируется расписанием учебных занятий.

5.12. При составлении графиков работы педагогических работников перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с их отдыхом и приемом пищи, не допускаются. При составлении расписаний занятий не допускаются нерациональные затраты времени с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием.

5.13. Работодатель обязуется:

- устанавливать учебную нагрузку профессорско-преподавательского состава (ППС) в объеме, не превышающем 900 часов в учебном году за ставку;

- устанавливать объем учебной нагрузки при работе по совместительству у того же Работодателя на должностях ППС не более половины от верхнего предела учебной нагрузки, определяемого по должностям ППС;

- установить норму часов учебной (преподавательской) работы преподавателям, осуществляющим образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования 720 часов в год за ставку, верхний предел учебной нагрузки установить в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году;

- устанавливать учебную нагрузку педагогическим работникам и ППС на следующий учебный год до ухода работников в отпуск;

- доводить учебное расписание до педагогических работников не позднее, чем за 7 дней (для очной формы обучения) или 2 дня (для заочной, очно-заочной формы, обучения) до начала учебного периода;

5.14. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

5.15. Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом особенностей работы Университета.

5.16. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

5.17. Работодатель имеет право в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Для сверхурочной работы при условии выполнения требований Трудового кодекса Российской Федерации о привлечении к сверхурочной работе, если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня.

5.18. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.19. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

5.20. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

5.21. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года, а также с учетом необходимости обеспечения нормальной работы и благоприятных условий отдыха Работников. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под подпись не позднее чем за две недели до его начала.

5.22. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Университете.

5.23. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

5.24. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.25. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.26. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, индивидуального предпринимателя, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

5.27. При увольнении работникам выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные дни отпуска.

5.28. Отпуска без сохранения заработной платы могут быть предоставлены работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению. Продолжительность такого отпуска определяется по соглашению между работником и Работодателем.

5.29. По письменному заявлению работнику может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы:

- в соответствии со ст. 128 Трудового кодекса Российской Федерации участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

- работникам, допущенным к вступительным экзаменам в образовательные организации высшего образования – не более 15 календарных дней;

- в соответствии со ст. 263 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет, работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери - до 14 календарных дней в году;

- в соответствии со ст. 263.1 Трудового кодекса Российской Федерации, женщины, работающие в сельской местности, имеют право на предоставление по их письменному заявлению одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы;

- работникам, работающим на условиях совместительства в случаях, когда продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы – на весь период, составляющий разницу между продолжительностью отпусков.

5.30. Работодатель обязан по заявлению работника предоставить дополнительные оплачиваемые выходные дня следующим работникам:

- в соответствии со ст. 262 Трудового кодекса Российской Федерации 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за ребенком-инвалидом;

5.31. Работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда, либо опасным условиям труда 2, 3 или 4 степени, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней (ст. 117 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.32. В соответствии со ст. 119 Трудового кодекса Российской Федерации, работникам Университета с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

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

5.34. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

5.35. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.36. Иные вопросы, касающиеся рабочего времени и времени отдыха работников Университета, решаются в порядке, установленном действующим трудовым законодательством.

6. Охрана труда, вопросы обеспечения безопасности

Стороны рассматривают охрану труда и сохранение здоровья работников Университета в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Организовывать свою деятельность на основе государственной политики в области охраны труда, строго соблюдая требования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, санитарно-гигиенического благополучия работника.

6.1.2. Организовывать свою деятельность на основе утвержденной в Университете политики в области охраны труда, строго соблюдая требования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового

права, санитарно-гигиенического благополучия работника.

6.1.3. Осуществлять совместно с Профсоюзом управление охраной труда в Университете.

6.1.4. Знакомить работников при приеме на работу с требованиями охраны труда. Обеспечивать на каждом рабочем месте условия труда, соответствующие требованиям нормативных документов по охране труда.

6.1.5. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

6.1.6. Обеспечивать режим труда и отдыха работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными актами.

6.1.7. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, переводить работников на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления. Согласие работника на такой перевод не требуется.

6.1.8. Выполнять в установленные сроки мероприятия по улучшению условий и охраны труда с целью создания нормальных условий труда на рабочих местах.

6.1.9. Организовывать ежедневный осмотр заведующими хозяйствами учебных корпусов. При выявлении обстоятельств, создающих угрозу для здоровья и жизни работников и обучающихся, принимать немедленные меры по опечатыванию помещений, выведению аудиторий из расписания, проведению в них неотложных ремонтных работ.

6.1.10. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях, обеспечивать соблюдение санитарно-гигиенических и санитарно-эпидемиологических требований установленных действующим законодательством.

6.1.11. Осуществлять обязательное страхование работников от несчастных случаев в соответствии с Федеральным законом «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ.

6.1.12. Проводить в установленном порядке расследование несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний с работниками.

6.1.13. Обеспечивать административно-общественный контроль за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ на участках и в структурных подразделениях Университета.

6.1.14. Обеспечивать беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда (правовая и техническая инспекции труда Профсоюза), предоставлять информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

6.1.15. Участвовать на паритетных началах совместно с Профсоюзом в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором.

6.1.16. Обеспечивать полноправное участие Профсоюза, технической инспекции труда профсоюзов, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза в расследовании всех несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.1.17. Создавать условия для работы ответственных (доверенных лиц) по охране труда из членов Профсоюза и членов совместных комитетов (комиссий) по охране труда, в т.ч. освободить их от работы с сохранением средней заработной платы на время

обучения и выполнения ими общественных обязанностей.

6.1.18. Разрабатывать и согласовывать с Профсоюзом планы мероприятий (соглашение) по охране труда и пожарной безопасности.

6.1.19. Разрабатывать и по согласованию с Профсоюзом утверждать Правила и Инструкции по охране труда, обеспечению пожарной безопасности на объектах Университета.

6.1.20. Организовывать обучение по пожарной безопасности, проводить занятия с пожарными расчетами по пользованию с первичными средствами пожаротушения, инструктажи и проверку знаний работников Университета по безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, а также оказанию первой медицинской помощи при несчастных случаях. Участвовать в эвакуации людей при возникновении чрезвычайных ситуаций, укрытии работников и обучающихся в заглубленных помещениях на территории Университета и разработке мероприятий по антитеррористической защите. Запрещать допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж, стажировку, обучение и проверку знаний требований охраны труда.

6.1.21. Обеспечивать за счет средств Университета приобретение и выдачу в соответствии с установленными нормами спецодежды, спецобуви и средств индивидуальной и коллективной защиты, согласно Перечню профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств по установленным нормам.

6.1.22. Организовывать обеспечение объектов Университета первичными средствами пожаротушения, контролировать их наличие и содержание в работоспособном состоянии, проводить необходимый комплекс мероприятий по обеспечению пожарной безопасности в местах массового пребывания людей (в учебных корпусах, общежитиях и других структурных подразделениях Университета).

6.1.23. Принимать все возможные меры по обеспечению комплексной безопасности Университета, по защите его работников и обучающихся от реальных и прогнозируемых угроз социального, техногенного, природного характера.

В целях создания условий для обеспечения безопасного функционирования Университета, а также для своевременного реагирования при возникновении предпосылок террористических актов, случаев экстремистских проявлений, для предупреждения аварий, иных чрезвычайных ситуаций, для обеспечения сохранности имущества работников, Работодатель вправе использовать любые охранные комплексы, в том числе систему тревожной сигнализации, систему контроля доступа, систему видеонаблюдения и т.д. (в зависимости от своих финансовых возможностей).

6.1.24. Своевременно проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах.

6.1.25. Работникам, работа которых связана с вредными условиями труда, на основании результатов специальной оценки условий труда устанавливать надбавку, компенсационные выплаты.

6.1.26. Проводить в установленном порядке обязательный предварительный и периодический медицинский осмотр работников, согласно приказу Минздрава России от 28.01.2021 № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры».

6.1.29. Регулярно доукомплектовывать аптечками первой помощи подразделения Университета.

6.1.30. Возмещать вред, причиненный работнику в результате несчастного случая

или профессионального заболевания при исполнении им своих трудовых обязанностей, возмещать расходы на погребение, в случае смерти работника в результате несчастного случая, связанного с производством, а также смерти инвалида труда, наступившей вследствие трудового увечья либо профессионального заболевания.

6.1.31. Обеспечивать условия труда молодежи и исключать использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и опасными условиями труда, согласно перечню, утвержденному Постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 № 163.

6.1.32. В установленном порядке отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- в других случаях, предусмотренных законодательством.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами.

6.1.33. Регулярно (ежеквартально) рассматривать на совместных заседаниях с Профсоюзом вопросы выполнения соглашений по охране труда, состояния охраны труда в структурных подразделениях Университета и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

6.2 Профсоюз обязуется:

6.2.1. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве.

6.2.2. Готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в Университете.

6.2.3. Контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей.

6.2.4. Осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам охраны труда и пожарной безопасности.

6.2.5. Осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, контроль качества услуг, оказываемых Университету, в интересах его работников (жилищные условия, условия по контролю комбината питания, уборке корпусов).

6.2.6. Контролировать исполнение законодательства по возмещению вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве.

6.2.7. Организовывать представление уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда профсоюза, статистического отчета I-V (Отчет о работе уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профсоюза) по полугодиям не позднее 15 января и 15 июля.

6.2.8. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, потребовать от Работодателя приостановку работ и немедленного устранения выявленных нарушений.

6.3. Работники обязуются:

6.3.1. Соблюдать требования законодательства по охране труда и пожарной безопасности, в том числе проходить соответствующие обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда и пожарной безопасности;

6.3.2. Проходить обязательный периодический медицинский осмотр (в случаях, установленных законодательством);

6.3.3. Проходить обязательную вакцинацию согласно национальному календарю профилактических прививок, утвержденному Приказом Минздрава России от 21.03.2014 № 125н.

Непрохождение обязательного периодического медицинского осмотра и отказ от вакцинации (при отсутствии медицинских противопоказаний) рассматривается как нарушение трудовой дисциплины и может повлечь за собой привлечение виновных работников к дисциплинарной ответственности и отстранение их от работы (ст. 76 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.3.4. Соблюдать санитарно-гигиенические и санитарно-эпидемиологические требования установленные действующим законодательством.

6.4. Работники имеют право:

6.4.1. В случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты, отказаться от выполнения работы до устранения нарушения.

6.4.2. Вносить предложения по улучшению условий и охраны труда на рабочем месте и добиваться их реализации.

7. Социальная защита молодежи

7.1. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики в Университете:

- содействие повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту молодежи;

- развитие творческой и социальной активности молодежи;

- обеспечение их правовой и социальной защищенности;

- патриотическое воспитание молодежи, популяризация здорового образа жизни, организация молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

7.2. Положения настоящего раздела распространяются на работников в возрасте до 30 лет, а в некоторых случаях, определенных нормативными правовыми актами Российской Федерации и субъектов Российской Федерации.

7.3. В целях поддержки молодых кадров, более эффективного их участия в делах Университета, обеспечения условий труда и социальной защиты молодежи.

7.4. Работодатель обязуется:

- предоставлять гарантии, компенсации, установленные трудовым законодательством, работникам, совмещающим работу с получением высшего образования, а также работникам, допущенным к защите диссертации на соискание ученой степени кандидата наук или доктора наук;

- оказывать социальную и иную поддержку молодым семьям;

7.5. Профсоюз обязуется:

- проводить работу по вовлечению молодых людей в активную профсоюзную деятельность;

- вести контроль за соблюдением установленных законодательством норм, льгот и гарантий молодым работникам;

- информировать молодых работников о деятельности профсоюзной организации по вопросам защиты их социально-экономических интересов;
- проводить обучение молодых работников Университета по правовым, социально-экономическим вопросам, информировать их о правах и социальных гарантиях молодежи;
- проводить мероприятия, способствующие укреплению нравственного и физического здоровья молодежи;
- способствовать социализации и адаптации молодых специалистов на производстве, организации рабочих мест и производственного быта;
- обеспечить детям сотрудников и молодежи доступность занятий спортом, самодеятельным художественным и техническим творчеством.
- привлекать молодых преподавателей и работников к работе в студенческих трудовых отрядах в летний период;
- осуществлять поощрение молодых профсоюзных активистов Университета, успешно ведущих общественную работу.

8. Социальные гарантии, компенсации и льготы

8.1. Работодатель обязуется предоставлять дополнительный учебный отпуск с сохранением среднего заработка работникам, впервые получающим высшее образование в образовательных организациях высшего образования, имеющих по направлениям подготовки, имеющим государственную аккредитацию.

8.2. При направлении работников в служебные командировки выплачивать суточные и иные выплаты в соответствии с локальными нормативными актами Университета и действующим законодательством Российской Федерации.

8.3. Предоставлять работникам дополнительный отпуск (творческий отпуск), совмещаемым работу с получением высшего образования (подготовка кадров высшей квалификации), а также работникам, допущенных к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук, в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации, и локальными нормативными актами Университета.

8.4. Предоставлять работникам на основании их письменного заявления и с согласия руководителя структурного подразделения дополнительные отпуска с сохранением заработной платы:

- в связи с регистрацией брака самого работника или его детей – 1 календарный день;
- в связи со смертью близких родственников (родители, дети, супруги) – 1 календарный день.

8.5. Предоставлять работникам награждение. Основание и порядок награждения регулируется локальным нормативным актом Университета.

8.6. Обеспечивать качественную и своевременную подготовку сведений о стаже и заработке работников для государственного пенсионного обеспечения, включая льготное, а также полное и своевременное перечисление страховых взносов в Федеральную налоговую службу.

8.7. Обеспечивать совместно с Профсоюзом детей работников, являющихся членами Профсоюза, в возрасте до 14 лет (включительно) подарками и билетами на новогодние представления.

8.8. При наличии возможности выделять Работникам Университета места для стоянки личного автотранспорта возле учебных корпусов Университета в течение рабочего времени.

8.9. Предоставлять автотранспорт для проведения культурно-массовых мероприятий в соответствии с утвержденным графиком, по предварительным заявкам Профсоюза.

8.10. Профсоюз обязуется:

- активно работать в комиссии по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом Работников;
- проводить информационно-разъяснительную работу среди работников по действующим и вновь принятым социальным программам Университета, оказывать помощь

работникам из числа одиноких матерей, отцов, многодетных семей с целью оказания им возможной помощи;

- совместно с Советом ветеранов продолжить работу с участниками ВОВ, ветеранами Университета (бывшими работниками Университета, отработавшими в Университете более 30 лет);

- осуществлять контроль за качеством общественного питания в Университете;

- участвовать в обеспечении эффективного использования спортивно-оздоровительного лагеря «Еловое».

- выделять, при наличии, из средств бюджета Профсоюза - на оказание материальной помощи членам Профсоюза.

8.11. Стороны предусмотрели для штатных работников Университета оказание материальной помощи по основаниям и в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда работников ФГБОУ ВО Южно-Уральский ГАУ и Положением о порядке и условиях оказания материальной помощи работникам ФГБОУ ВО Южно-Уральский ГАУ, а также дополнительно по следующему основанию:

- по случаю смерти близких родственников работника (родителя, супруга, детей) – 3000 рублей;

- по случаю смерти работника – 4000 рублей;

- при рождении ребенка – 3000 рублей;

- в связи с юбилейными датами (55 лет для женщин, 60 лет для мужчин) – 3000 рублей;

- в связи с трудным материальным положением работника -3000 рублей.

Также предусматривается оказание материальной помощи ветеранам Университета в следующих случаях:

- выплата материальной помощи ветераном Университета в связи с трудной жизненной ситуацией – 4000 рублей (один раз в полугодие);

- выплата близким родственникам в связи со смертью ветерана труда (работники Университета – 4000 рублей;

- выплата материальной помощи ветеранам Университета в связи с юбилеем – 4000 рублей;

- единовременная выплата ветеранам Великой Отечественной войны в связи с празднованием дня Победы – 10000 рублей.

Выплаты производить при наличии денежных средств от приносящей доход деятельности.

8.12. Ректор имеет право в исключительных случаях оказать материальную помощь в иных размерах в индивидуальном порядке с учетом жизненных обстоятельств личности.

9. Дополнительное профессиональное образование работников

9.1. Работодатель определяет необходимость дополнительного профессионального образования, направленного на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие человека, обеспечение соответствия его квалификации работников Университета меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды.

9.2. Работодатель определяет формы дополнительного профессионального образования и каждый календарный год, с учетом перспектив развития Университета, осуществляет планирование направлений профессионального развития работников на основе планов кафедр и других структурных подразделений с учетом имеющихся средств и мнений каждого работника.

9.3. Работодатель обязуется:

- организовывать дополнительное профессиональное образование (в разрезе специальностей) в порядке, установленном действующим законодательством;

- предоставлять гарантии и компенсации работникам, предусмотренные

законодательством Российской Федерации:

- совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые, а также работникам, поступающим в образовательные учреждения высшего и среднего профессионального образования;

- направленным на обучение Работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и Работодателем в письменной форме.

9.4. Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляется только в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждений (по выбору работника).

9.5. Работодатель имеет право на:

- создание условий для постоянной возможности самообразования педагогических и иных работников Университета;

- стимулирование профессионального роста и повышения собственной квалификации работников, в том числе:

 - посредством участия в научных исследованиях и регулярного опубликования результатов своих работ в научных изданиях;

 - посредством самообразования через внутриорганизационные системы повышения квалификации (образовательные и проектные интенсивы, тренинги, семинары, программы дополнительного образования, курсы и др.).

- путем участия и/или организации сетевых профессиональных сообществ.

9.6. Работник обязуется:

- систематически повышать свой профессиональный уровень;

- проходить необходимое обучение в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации, в том числе в соответствии с требованиями Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и требованиями федеральных государственных образовательных стандартов;

- проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

- проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда.

9.7. Работник имеет право на:

- дополнительное образование и профессиональное обучение, а также на прохождение независимой оценки квалификации;

- выбор условий для самообразования, в том числе через внутриорганизационные системы повышения квалификации (образовательные и проектные интенсивы, тренинги, семинары, программы дополнительного образования, курсы и др.) и путем участия и (или) путем организации сетевых профессиональных сообществ;

- на дополнительное образование и профессиональное обучение по профилю деятельности в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ и Трудовым кодексом Российской Федерации.

10. Гарантии профсоюзной деятельности

10.1. Работодатель и первичная профсоюзная организация - Профсоюз строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами и нормативными правовыми актами, и настоящим Договором.

10.2. Работодатель содействует деятельности Профсоюзу со стороны

руководителей структурных подразделений Университета, других должностных лиц Университета, для реализации законных прав работников и их представителей.

10.3. Профсоюз и его выборные органы представляют интересы работников, являющихся членами Профсоюза, при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении Договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с Работодателем.

10.4. Профсоюз осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением в Университете трудового законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов.

10.5. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) Профсоюза в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

10.6. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации, производится с учетом мотивированного мнения Профсоюза, в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса Российской Федерации.

10.7. Работодатель обязан предоставить Профсоюзу безвозмездно помещения для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом.

10.8. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, Работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет, указанный Профсоюзом, членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. Удержанные денежные средства перечисляются в трехдневный срок с даты выплаты заработной платы на счет Профсоюза. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

10.9. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов Профсоюза на время участия в качестве делегатов, созываемых Профсоюзом Конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

10.10. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации и настоящим Договором.

10.11. Работодатель предоставляет Профсоюзу необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Университета.

10.12. Работодатель по запросу председателя Профсоюза предоставляет необходимую информацию о списочном составе работников Университета для проведения сверки о перечислении членских взносов.

10.13. Члены Профсоюза включаются в состав комиссий Университета в соответствии с законодательством Российской Федерации.

10.14. Работодатель с учетом мотивированного мнения (по согласованию) Профсоюза рассматривает вопросы в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации.

10.15. Стороны обращают внимание на то, что Работодатель и его полномочные представители обязаны:

- не препятствовать представителям Профсоюза в подразделениях Университета, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством Российской Федерации прав;

- предоставлять Профсоюзу по его запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания работников в общежитиях.

11. Обязательства профсоюзной организации

Профсоюз обязуется:

11.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально - трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 г. №10-ФЗ и Трудовым кодексом Российской Федерации.

11.2. Систематически контролировать соблюдение Работодателем и его представителями трудового законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов.

11.3. Контролировать состояние условий охраны труда, проводить анализ состояния производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

11.4. Участвовать в проведении культурно - массовой и физкультурно - оздоровительной работы Университета.

11.5. Участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров, организовывать и проводить коллективные действия, используя их, как средство защиты социально - трудовых прав и интересов работников Университета.

11.6. Оказывать членам Профсоюза бесплатную юридическую и консультативную помощь, по заявлениям членов Профсоюза и по собственной инициативе отстаивать их интересы в комиссии по трудовым спорам, в судах по вопросам оплаты труда и трудовых отношений.

11.7. Участвовать в работе комиссий Университета по аттестации работников, охране труда, расследование несчастных случаев и иных случаях предусмотренных действующим законодательством.

12. Контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность Сторон за выполнение принятых обязательств

12.1. Отношения и ответственность договаривающихся Сторон в процессе реализации Договора регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации, ст. 5.31 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

12.2. Контроль за выполнением Договора и его положений на всех уровнях осуществляется Сторонами и их представителями, а также соответствующими органами по труду, о результатах контроля отчитываются на Конференции Работников Университета и ежегодно на Ученом совете Университета.

12.3. Стороны взаимно предоставляют имеющуюся информацию при осуществлении контроля за выполнением Договора.

12.4. Разрешение разногласий по выполнению Договора осуществляется в месячный срок в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

12.5. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

12.6. Если условия хозяйственной деятельности Работодателя ухудшаются или Работодателю грозит банкротство (и, как следствие, потеря работниками рабочих мест), по взаимному согласию Сторон Договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения Работодателя, о чем составляется соответствующий документ.

12.7. Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном настоящим Кодексом для его заключения.

13. Заключительные положения

13.1. Договор заключён сроком на 3 года и вступает в силу со дня его регистрации в уполномоченном органе Администрации г. Троицка Челябинской области. Стороны имеют право продлить действие Договора на срок не более 3 лет.

В течение этого срока Работодатель и Профсоюз имеют право вносить изменения и дополнения в Коллективный договор в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации и Уставом Университета.

В случаях изменения в организационной структуре ФГБОУ ВО Южно-Уральский ГАУ, необходимости приведения положений Коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами, соглашениями, в Коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

13.2. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из Сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

13.3. Пересмотр обязательств настоящего Коллективного договора, в период его действия, не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Университета.

13.4. Стороны договорились, что в период действия Коллективного договора, при условии выполнения Работодателем всех его положений, работники при выдвижении новых требований в сфере труда и социально экономических вопросов не используют в качестве средства давления на Работодателя приостановление работы (забастовку). В случае нарушения этого обязательства Работодатель вправе применить к ее участникам меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

13.5. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен Работодателем, с участием Профсоюза, до сведения работников Университета в течение 30 дней после его подписания и размещается в электронном виде на официальном сайте ФГБОУ ВО Южно-Уральский ГАУ.

13.6 Контроль за выполнением настоящего Коллективного договора осуществляют обе Стороны.

13.7. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

13.8 Приложения к настоящему коллективному договору:

13.8.1. Приложение №1 – Правила внутреннего трудового распорядка федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Южно-Уральский государственный аграрный университет».

Прошнуровано, пронумеровано и скреплено печатью 27

Иванов Иван

(шифрами
листов

(прописью)

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Южно-Уральский государственный аграрный университет» (ФГБОУ ВО Южно-Уральский ГАУ)
Ректор

М.П.

С.В. Черепухина

