

От ФГБОУ ВПО Тверская ГСХА

От коллектива работников ФГБОУ ВПО
Тверская ГСХА

Ректор ФГБОУ ВПО Тверская ГСХА

Председатель первичной профсоюзной
организации преподавателей и сотрудников
ФГБОУ ВПО Тверская ГСХА



/О.Р. Балаян/

М.П.

«27» декабря 2013 г.

Адрес: 170904, г. Тверь, ул. Маршала
Василевского (Сахарово), д. 7
тел.: 8 (4822) 53-12-36



/В.И. Берней/

«27» декабря 2013 г.

Адрес: 170904, г. Тверь, ул. Школьная
(Сахарово), д. 8, каб. 206,
тел.: 8 (4822) 53-14-35

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между ФГБОУ ВПО Тверская ГСХА и коллективом работников
ФГБОУ ВПО Тверская ГСХА
на 2014-2017 годы

Принят
на Конференции коллектива работников
ФГБОУ ВПО Тверская ГСХА
«26» декабря 2013 года



Тверь
2013

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения.....	3
2. Стороны договора.....	3
3. Сфера действия договора.....	4
4. Обязательства сторон в области трудовых отношений, обеспечения занятости работников и подготовки кадров.....	4
5. Рабочее время и время отдыха.....	6
6. Нормирование и оплата труда.....	8
7. Социальные льготы, гарантии и компенсации.....	11
8. Охрана труда и здоровья, экологическая безопасность.....	13
9. Политика в отношении молодых работников.....	15
10. Гарантии прав выборных профсоюзных органов.....	16
11. Контроль за выполнением договора и ответственность сторон за невыполнение обязательств по договору.....	18

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключён на основе Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации в действующей редакции (далее – ТК РФ), Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» в действующей редакции, Федерального закона Российской Федерации от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в действующей редакции, Отраслевого соглашения по агропромышленному комплексу Российской Федерации на 2012-2014 гг. (далее – Соглашение), Устава Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Тверская государственная сельскохозяйственная академия» в действующей редакции (далее – Устав), иными нормативными правовыми актами.

1.2. Настоящий Договор заключён сроком на 3 (три) года.

1.3. Договор является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений между работниками и работодателем, общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам, а также определяющим права, обязанности и ответственность сторон социального партнёрства.

2. СТОРОНЫ ДОГОВОРА

2.1. Сторонами Договора являются:

- коллектив работников Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Тверская государственная сельскохозяйственная академия» (далее – Академия) в лице их представителя – первичной профсоюзной организации преподавателей и сотрудников Академии (далее – Профсоюз);

- работодатель (Академия) в лице его представителя – ректора Академии.

2.2. Стороны Договора в своей деятельности руководствуются действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Договором.

2.3. Стороны Договора принимают на себя обязательства развивать взаимоотношения на основе принципов социального партнёрства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, взаимопонимания и доверия, соблюдать определённые Договором обязательства и договорённости.

2.4. Ни одна из сторон, заключивших Договор, не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств. В случае реорганизации или увольнения представителя стороны Договора его права и

обязанности переходят к его правопреемнику (правопреемникам) и сохраняются до заключения нового Договора.

2.5. Стороны Договора предоставляют друг другу полную и своевременную информацию по вопросам, касающимся хода выполнения Договора.

2.6. Стороны Договора образуют из числа своих представителей комиссию по подготовке, заключению и контролю за выполнением Договора, внесению в него изменений и дополнений, урегулированию возникающих между сторонами Договора разногласий (далее – Комиссия). Состав Комиссии определяется полномочными представителями Сторон и утверждается приказом ректора Академии.

3. СФЕРА ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА

3.1. Договор действует в отношении:

- работодателя (Академии);
- всех работников, состоящих в трудовых отношениях с указанным работодателем.

3.2. Договор не может снижать уровень прав, гарантий и компенсаций работников, установленных действующим законодательством Российской Федерации и Соглашением.

3.3. Стороны признают, что на переговорах по заключению Договора интересы всех работников Академии, независимо от членства в Профсоюзе, представляет и защищает Профсоюз.

3.4. Договор может быть изменён, дополнен, прекращён досрочно только по взаимному согласию Сторон, в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

Внесённые изменения и дополнения оформляются приложением к Договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работников, органов Профсоюза, работодателя.

3.5. Стороны Договора обязуются обсудить вопрос о продлении срока действия настоящего Договора или подписании нового Договора за 3 (три) месяца до окончания срока действия настоящего Договора.

4. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН В ОБЛАСТИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ И ПОДГОТОВКИ КАДРОВ

4.1. Стороны Договора осуществляют меры, направленные на улучшение качества рабочей силы в Академии и развитие её профессиональной мобильности на основе обновления системы высшего профессионального образования, развития системы непрерывного профессионального обучения, профессиональной подготовки и переподготовки кадров с учетом приоритетов

развития отраслей системы агропромышленного комплекса, в том числе по развитию национальной системы квалификаций, принимают меры по предотвращению массовых увольнений, ограничению практики найма работников кадровыми агентствами с целью предоставления их услуг третьим лицам, легализации и обоснованности привлечения иностранной рабочей силы в соответствии с действующим законодательством, социальной защите увольняемых работников и созданию новых рабочих мест.

4.2. Работодатель (Академия):

- обеспечивает выполнение законодательства Российской Федерации по занятости и гарантиям, реализации прав граждан на труд;

- способствует эффективному управлению процессами трудовой миграции, осуществляет приём иностранной рабочей силы с учётом своих реальных потребностей и возможностей по приёму и обустройству трудовых мигрантов;

- способствует трудоустройству при ликвидации организации работников, которым осталось три года до момента возникновения права на пенсию, в семье которых один из супругов имеет статус безработного, матерей (отцов)-одиночек;

- обеспечивает приоритетное предоставление вновь созданных рабочих мест работникам, высвобожденным ранее из данной организации, с учетом их образования, квалификации и деловых качеств;

- разрабатывает и реализует мероприятия, предусматривающие сохранение и рациональное использование профессионального потенциала работников, их социальную защиту, улучшение условий труда и иные льготы, в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- принимает меры, направленные на создание и сохранение рабочих мест, смягчение негативных последствий их сокращения; информирует Профсоюз о создании и сокращении рабочих мест;

- обеспечивает соблюдение установленного трудовым законодательством режима рабочего времени и времени отдыха;

- заключает с соответствующими организациями договоры коллективного страхования и пенсионного обеспечения работников на случай утраты работы;

- оказывает материальную помощь особо нуждающимся работникам;

- обеспечивает реализацию права работников Академии на повышение квалификации на базе Академии бесплатно или на базе других вузов и организаций – на бесплатной или платной основе;

- организует переобучение работников новым профессиям;

- при необходимости производит разделение рабочего дня на части;

- при принятии решения о массовом высвобождении работников Академия в соответствии со ст. 82 ТК РФ проводит мероприятия с обязательным уведомлением Профсоюза. Массовым высвобождением является

одновременное массовое сокращение десяти и более процентов от общей численности работников Академии;

- при принятии решения о ликвидации Академии, сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками Академия обязана в письменной форме сообщить об этом Профсоюзу и в органы службы занятости не позднее, чем за два месяца до проведения соответствующих мероприятий и указать должности, профессии, специальности и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников Академии может привести к массовому увольнению работников, – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. В течение этого срока Академия осуществляет меры, обеспечивающие переквалификацию и трудоустройство высвобождаемых работников, обучение их новым профессиям и создание новых рабочих мест. При переквалификации работников с отрывом от производства за ними сохраняется средняя заработная плата на весь срок обучения (статья ТК РФ);

- с участием Профсоюза и с учётом финансово-экономического состояния учреждения Академия разрабатывает программы социальной адаптации работников, подлежащих сокращению.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Продолжительность рабочего времени работников Академии регламентируется Правилами внутреннего трудового распорядка Академии (см. Приложение № 1), составленными на основании ТК РФ.

5.2. Правила внутреннего трудового распорядка Академии утверждаются работодателем с учетом мнения выборного органа Профсоюза (далее – Профкома) и являются приложением к Договору.

5.3. При введении в организации суммированного учета рабочего времени продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормальное число рабочих часов. Учетный период не может превышать один год.

5.4. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём устанавливается согласно Правил внутреннего трудового распорядка Академии с учётом мнения Профкома Академии.

5.5. Работодатель имеет право устанавливать гибкий график работы, не связанный с учебным процессом, женщинам, имеющим одного ребенка дошкольного возраста или двух и более детей до 14 лет.

5.6. Сменная работа производится в соответствии с графиком сменности. График сменности составляется с учетом мнения выборного органа первичной

профсоюзной организации Академии и является приложением к настоящему Договору.

В трудовом договоре в обязательном порядке указывается, что работник принимается на работу со сменным режимом работы. Если данный режим вводится в Академии после заключения трудового договора с работником, то требуется согласие работника, так как происходит изменение существенных условий трудового договора.

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. Работа в течение двух смен подряд запрещается (ст. 103 ТК РФ).

Графики сменности должны отражать требование ст. 110 ТК РФ о предоставлении работникам еженедельного непрерывного отдыха продолжительностью не менее 42 часов.

Если сменная работа организована с применением суммированного учета рабочего времени, график сменности составляется на учетный период.

5.7. Организация работы в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии трудовым законодательством или настоящим Договором.

5.8. При изменении определенных сторонами условий трудового договора работники Академии должны быть поставлены в известность не позднее, чем за два месяца.

5.9. В каждом календарном году работник имеет право на отпуск продолжительностью в соответствии с ТК РФ с сохранением должности и среднего заработка. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, разрабатываемым непосредственно руководителем структурного подразделения, согласовывается с Профкомом и утверждается ректором.

В случае, когда работник не может реализовать свое право на отпуск в соответствии с утвержденным графиком отпусков, то он в обязательном порядке должен написать заявление о переносе сроков очередного отпуска. Выплата отпускных производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

В случае отзыва работника из отпуска ему предоставляются дополнительные дни отдыха.

5.10. Для отдельных категорий работников в установленном законом порядке предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска:

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день не может быть менее трех дней;

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда согласно постановления Правительства Российской Федерации от 20.11.2008 г. № 870 «Об

установлении сокращённой продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда». Конкретная продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда определяется работодателем на основании результатов аттестации рабочих мест по условиям труда с учетом фактического состояния условий труда на рабочих местах в соответствии с требованиями охраны труда. Дополнительный отпуск предоставляется приказом ректора по представлению руководителя структурного подразделения.

5.11. Сотрудники Академии имеют право на получение отпуска в связи со свадьбой самого работника, с рождением ребенка, со смертью близких родственников сроком до 5 дней, из которых 3 дня – оплачиваемые работодателем.

5.12. Продолжительность ежегодных и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается.

5.13. Ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения Профкома, в порядке и сроки, установленные действующим законодательством, и являющимся обязательным для исполнения работодателем и работниками Академии.

5.14. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику Академии по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по согласованию между работником и работодателем.

5.15. Работодатель может предоставлять в летнее время административный отпуск (без сохранения заработной платы) работающим пенсионерам (не педагогическим работникам) сроком до 2 месяцев, учебно-вспомогательному персоналу сроком до 1 месяца на основании их письменных заявлений и согласия руководителя структурного подразделения.

5.16. Педагогические работники (зав. кафедрами, профессора, доценты, преподаватели, ассистенты) имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года (либо полностью, либо по частям) через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы без сохранения заработной платы.

5.17. 1 сентября считается нерабочим оплачиваемым днём для сотрудников Академии, дети которых поступают в 1-й класс.

6. НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Стороны Договора считают главной целью политики в области оплаты труда в Академии систематическое повышение реальных доходов

работников за счёт роста эффективности и объёмов осуществляемой деятельности и доведение уровня реальной заработной платы до 80% от уровня средней заработной платы по стране (абзац первый главы VII Отраслевого соглашения по АПК Российской Федерации на 2012-2014 гг.).

6.2. Система оплаты труда в Академии, включающая тарифные ставки (оклады), доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, систему доплат и надбавок стимулирующего характера и систему премирования, а также соотношение в их размерах между отдельными категориями работников устанавливается настоящим Договором и конкретизируется в Положении об оплате труда работников Академии с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации сотрудников и государственных гарантий по оплате труда.

6.3. Академия:

- обеспечивает работникам равную оплату за труд равной ценности;
- производит своевременные расчеты с работниками по заработной плате и уплате страховых взносов в государственные внебюджетные фонды, а также перечисление членских профсоюзных взносов в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- выплачивает заработную плату работникам при их желании не реже чем каждые полмесяца;
- производит оплату за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере (конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Договором, локальным нормативным актом, принимаемыми с учетом мнения Профсоюза, трудовым договором);
- несёт персональную ответственность за задержку выплаты заработной платы.

6.4. Выплата премий и других поощрительных выплат руководящим работникам Академии осуществляется за счёт бюджетных и внебюджетных средств при отсутствии задолженности по заработной плате работникам.

6.5. Введение, замена и пересмотр норм труда, условий оплаты труда производятся Академией с учетом мнения Профсоюза с извещением работников не позднее, чем за два месяца.

6.6. Фонд оплаты труда формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств федерального бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности Академии, других источников, предусмотренных законом.

6.7. В соответствии со ст. 129 ТК РФ под фиксированным размером оплаты труда работников, в который не включаются компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты, понимается оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, базовый оклад.

На основе окладов осуществляется оплата труда работников из числа служащих.

На основе ставок заработной платы осуществляется оплата труда педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

На основе базовых окладов осуществляется оплата труда работников, относящихся к профессиям рабочих в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками.

6.8. Оплата труда сотрудников и преподавателей в приёмных комиссиях производится в соответствии с заключёнными с преподавателями договорами, если указанная работа не включена в учебные поручения преподавателей. Преподаватели кафедр, факультетов, сотрудники подразделений имеют право заключать с Академией договоры на оказание дополнительных образовательных услуг.

Оплата труда преподавателей и сотрудников в праздничные и выходные дни производится в двойном размере (ст. 153 ТК РФ).

Оплата труда преподавателей за часы учебных занятий, проведённых при замещении временно отсутствующих по болезни работников, производится согласно часовых ставок по окончании семестра.

Порядок выплаты надбавок профессорско-преподавательскому составу в рамках системы эффективного контракта утверждается Учёным советом Академии по согласованию с коллективом профессорско-преподавательского состава.

6.9. Объём учебной нагрузки преподавателя устанавливается заведующим кафедрой с учётом всех видов его преподавательской деятельности и в соответствии с примерными нормами учебной нагрузки первой половины дня профессорско-преподавательского состава Академии, утверждается деканом и фиксируется в индивидуальном плане профессорско-преподавательского состава, конкретизирующем договорные обязательства преподавателей на текущий учебный год.

При планировании нагрузки профессорско-преподавательского состава (далее – ППС) работодатель обязуется исходить из 36-часовой рабочей недели.

Верхний предел объёма учебной нагрузки первой половины дня для ППС устанавливается в размере до 900 часов в учебном году.

6.10. В Академии ежегодно утверждаются приказом ректора примерные нормы учебной нагрузки первой половины дня ППС.

Примерные нормы преподавательской работы являются расчетными при исчислении заработной платы с учетом объёма учебной нагрузки.

Заведующий кафедрой обязан обеспечивать контроль над равномерным распределением учебной нагрузки в течение года.

6.11. Пересмотр норм труда допускается в исключительных случаях (по мере внедрения новой техники, проведении мероприятий, обеспечивающих увеличение производительности труда и т.п.). Введение новых норм труда производится ректором с учетом мнения Профсоюза. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за 2 месяца.

6.12. Заработная плата выплачивается работникам Академии в соответствии с установленными сроками: 17-19 числа текущего месяца, окончательный расчет заработной платы за истекший месяц производится 2-4 числа следующего месяца. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник Академии имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ). Факт несвоевременной выплаты заработной платы или части ее фиксируется совместным актом, подписываемым представителем Профсоюза и Академии.

Заработная плата по заявлениям работников перечисляется на банковские расчетные карты.

6.13. Профсоюз Академии имеет право на получение информации о размерах фонда оплаты труда, о нормативах, примененных для начисления заработной платы и всех изменениях в оплате труда.

6.14. При выплате заработной платы работодатель обязуется в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, доплат всех видов, а также об общей денежной сумме, подлежащей к выплате в соответствии со ст. 136 ТК РФ.

6.15. При направлении работника Академии в служебную командировку ему гарантируется возмещение расходов: по проезду, по найму жилого помещения, дополнительных расходов, связанных с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) в соответствии с действующим законодательством.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. Академия устанавливает для работников следующие дополнительные социальные льготы, гарантии и компенсации при наличии собственных средств:

а) выплату компенсаций в размере не ниже минимального размера оплаты труда инвалидам труда при предоставлении им путёвок на лечение согласно медицинскому показанию;

б) выплату единовременного пособия:

- при выходе работника на пенсию с последующим увольнением по представлению профсоюзного комитета и руководителя структурного подразделения с учётом качества результатов деятельности работника: при стаже более 10 лет – в размере 1 МРОТ, более 15 лет – в размере 1,5 МРОТ, более 20 лет – 2 МРОТ;

- при рождении второго и последующего детей;

в) предоставление оплачиваемых, исходя из тарифной ставки (оклада) работника, дней отдыха на предусмотренный в Договоре срок в случаях:

- собственной свадьбы;
- свадьбы детей;
- смерти супругов, членов семьи и близких родственников (дети, родители, родные братья и сестры, бабушки, дедушки, внуков);
- предоставление оплачиваемого выходного дня в День знаний (1 сентября) матерям либо другим лицам, воспитывающим детей-школьников младших классов (1 - 4 класс) без матери;
- предоставление оплачиваемого выходного дня в день юбилея работника;
- г) предоставление некоторых видов социальной помощи работникам (частично оплачиваемые путевки на санаторно-курортное лечение, компенсация расходов на лечение);
- д) единовременную выплату денежного вознаграждения работникам, награжденным государственными, отраслевыми и профсоюзными наградами;
- е) выплату работникам материальной помощи при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск;
- ж) оказание единовременной материальной помощи работникам, пострадавшим в результате стихийных бедствий;
- з) оказание единовременной материальной помощи в случае смерти работника, его близких родственников, а также пенсионера, ушедшего на пенсию из организации;
- и) дополнительное добровольное страхование работников от временной нетрудоспособности вследствие заболевания, от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, на случай потери работы, медицинское страхование, а также другие виды страхования за счет работодателей.

7.2. Академия предоставляет гарантии и компенсации работникам в соответствии с ТК РФ, действующими законами и иными нормативными правовыми актами и обеспечивают в соответствии с действующим законодательством:

- выплату средней заработной платы на период отсутствия работника при совмещении работы с обучением (ст. 165 ТК РФ);
- выплату средней заработной платы и сохранение рабочего места за лицами, участвующими в коллективных переговорах, подготовке настоящего Договора, но не более трех месяцев;
- в случае гибели (смерти) работника, наступившей вследствие трудового увечья либо профессионального заболевания, в результате исполнения им трудовых обязанностей, возмещение всех расходов, связанных с ритуальными услугами;
- ведение индивидуального (персонифицированного) учёта для начисления пенсий.

7.3. Академия обеспечивает приоритетное финансирование профилактических мер по предупреждению производственного травматизма и

профессиональных заболеваний, а также санаторно-курортного лечения женщин детородного возраста, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за счет сумм страховых взносов обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ, ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

8.1. Стороны Договора считают обеспечение безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности одним из основных приоритетов своей деятельности. С целью улучшения условий и охраны труда, промышленной и экологической безопасности в Академии стороны Договора:

- взаимодействуют в области охраны труда, окружающей природной среды;
- распространяют передовой отечественный и зарубежный опыт работы по улучшению условий и охраны труда;

8.2. Академия:

- обеспечивает выполнение в Академии законодательных и иных нормативных актов по охране труда, соблюдение режима труда и отдыха работников;

- создаёт соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте и принимает необходимые меры по профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний;

- выделяет необходимые средства на проведение мероприятий по охране труда;

- разрабатывает инструкции по охране труда и проводит ознакомление работников с требованиями по охране труда;

- проводит, в соответствии с требованиями нормативных правовых актов, поэтапную аттестацию рабочих мест по условиям труда с участием представителей Профсоюза в аттестационных комиссиях;

- внедряет мероприятия по механизации работ, в том числе предусматривающие облегчение труда женщин при перемещении тяжестей;

- устанавливает компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, неустранимыми при современном техническом уровне производства и организации труда;

- обеспечивает категории работников, указанных в разделе 4 Положения о системе управления охраной труда в Академии, в полном объёме спецодеждой, спецобувью, другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами по установленным нормам в соответствии с действующими нормативными правовыми актами;

- организует проведение предварительных и периодических медицинских осмотров работников Академии, занятых на тяжёлых работах и

на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), а также на работах, связанных с движением транспорта, в соответствии со статьями 212 и 213 ТК РФ;

- обеспечивает санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;
- обеспечивает обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- организует расследование и учёт (в порядке, установленном ТК РФ и иными нормативными правовыми актами) несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- осуществляет немедленное прекращение работ в Академии при поступлении официальных сообщений МЧС, администрации города Твери о наступлении стихийного бедствия или чрезвычайной ситуации любого масштаба: угрозы совершения террористического акта, стихийных бедствиях, авариях, связанных с затоплением помещений, авариях, связанных с загазованностью помещений, пожара, отсутствия освещения в тёмное время суток, отсутствия водоснабжения здания Академии более одного рабочего дня.

8.3. Академия совместно с Профкомом:

- создаёт комитеты (комиссии) по охране труда и организует их работу;
- организует контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

8.4. Система управления охраной труда в Академии включает в себя:

- план мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на производстве с указанием объёма средств, необходимых для их выполнения по годам;
- перечень производств, профессий и должностей, работникам которых выдаются бесплатно молоко или другие равноценные пищевые продукты;
- перечень работ и производственных факторов, на которых работникам выдаются бесплатно смывающие и обезвреживающие средства, нормы их выдачи;
- перечень обязательной к выдаче спецодежды, спецобуви, в том числе теплых, других средств индивидуальной защиты и нормы их выдачи;
- список работников, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в связи с вредными и опасными условиями труда, с указанием его продолжительности;
- список уполномоченных (доверенных) лиц Профсоюза по охране труда, количество часов свободного времени, предоставляемых уполномоченным (доверенным) лицам для исполнения возложенных на них функций, и порядок их оплаты.

8.5. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными

условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечёт за собой привлечение его к дисциплинарной ответственности.

8.6. Профсоюз:

- осуществляет профсоюзный контроль в области охраны окружающей среды, участвует в деятельности по охране окружающей среды, в установленном порядке организует и проводит общественную экологическую экспертизу, препятствует принятию решений, реализация которых может оказать негативное воздействие на окружающую среду, жизнь, здоровье и имущество граждан;

- принимает участие в подготовке мероприятий Академии по улучшению условий труда и предупреждению травматизма, а также в разработке нормативных актов Академии, регламентирующих вопросы охраны труда, профессиональной заболеваемости и экологической безопасности;

- осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением законодательства об охране труда;

- защищает законные интересы работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- обеспечивает выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда в каждом структурном подразделении и в Академии в целом;

- проводит разъяснительную работу среди работников о необходимости соблюдения правил и норм безопасности труда в Академии.

9. ПОЛИТИКА В ОТНОШЕНИИ МОЛОДЫХ РАБОТНИКОВ

9.1. К молодым работникам относятся лица в возрасте до 30 лет, осуществляющие свою профессионально-трудовую деятельность в Академии.

9.2. Стороны Договора считают приоритетными направлениями политики в отношении молодых работников:

- содействие повышению уровня профессиональной квалификации и карьерному росту молодых работников;

- обеспечение правовой и социальной защищённости молодых работников;

- обеспечение участия представителей молодых работников в комиссии по ведению переговоров по заключению коллективных договоров;

- проведение мероприятий, акций по повышению социальной активности, предупреждению негативных явлений среди молодых работников, способствованию укреплению их нравственного и физического здоровья посредством организации молодёжного досуга, физкультурно-оздоровительной, спортивной и культурно-массовой работы.

9.3. В этих целях Академия совместно с Профкомом:

- формирует в настоящем Договоре специальный раздел по политике в отношении молодых работников и предусматривает в нём финансирование программ работы с молодыми работниками;

- разрабатывает комплексные и целевые программы по работе с молодыми работниками и мероприятия по их реализации;
- проводит конкурсы профессионального мастерства среди молодых работников;
- поощряет молодых работников, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности Профсоюза;
- финансирует и создает условия для организации молодёжного досуга, в том числе спортивно-оздоровительных мероприятий для молодых работников и членов их семей.

9.4. Академия:

- предоставляет льготы молодым работникам для обучения в высших и средних специальных образовательных учреждениях в соответствии с действующим законодательством и настоящим Договором;
- оказывает материальную помощь молодым работникам, возвратившимся в организацию после прохождения военной службы по призыву, на условиях, определяемых Договором.

9.5. Профсоюз:

- методически обеспечивает работу первичной профсоюзной организации студентов и аспирантов Академии;
- организует и проводит обучение молодых профсоюзных активистов;
- контролирует предоставление гарантированных законодательством Российской Федерации и настоящим Договором социальных льгот и гарантий молодым работникам;
- принимает участие в разработке и реализации федеральных и региональных молодёжных программ.

10. ГАРАНТИИ ПРАВ ВЫБОРНЫХ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ

10.1. Права выборного органа Профсоюза и гарантии его деятельности определяются ТК РФ, Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законами субъектов Российской Федерации, Соглашением, настоящим Договором, другими нормативными актами.

10.2. Академия:

- соблюдает права и гарантии профсоюзной деятельности в соответствии с ТК РФ, не препятствует созданию Профсоюза и вступлению работников в члены Профсоюза;
- предоставляет Профкому необходимую статистическую отчетность и иную информацию, затрагивающую интересы работников по социально-трудовым вопросам;
- принимает решения с учётом мнения Профкома в случаях, предусмотренных ТК РФ;

- ведёт коллективные переговоры по подготовке, заключению и изменению Договора;
- создаёт условия, обеспечивающие деятельность Профкома в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", коллективным договором, соглашениями;
- предоставляет Профкому, действующему в Академии, безвозмездно необходимые помещения для работы и для проведения собраний работников, транспортные средства, а также средства связи, оргтехники и другие технические средства в соответствии с Договором;
- включает представителей Профкома в состав комиссий по финансовому оздоровлению, реорганизации или ликвидации Академии;
- не препятствует представителям вышестоящих профсоюзных органов посещать Академию, для реализации уставных задач и прав, предоставленных законодательством;
- обеспечивает по личным письменным заявлениям членов Профсоюза проведение безналичным путём удержания профсоюзных взносов из заработной платы и их перечисление на счёт Профсоюза на условиях, предусмотренных Договором. Не имеет права задерживать перечисление указанных средств;
- отчисляет финансовые средства Профкому на проведение конкурсов профессионального мастерства среди работников Академии, праздничных мероприятий, посвящённых Дню работника сельского хозяйства и перерабатывающей промышленности, Дню знаний и других культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий для работников и членов их семей;
- обеспечивает участие актива Профсоюза в работе выборных профсоюзных органов всех уровней, сохраняя за ними средний заработок на период участия в указанных мероприятиях. Сохраняет активу Профсоюза заработок на период кратковременной профсоюзной учебы;
- способствует своевременному разрешению коллективных и индивидуальных трудовых споров в случаях их возникновения;
- не препятствует работникам в осуществлении самозащиты трудовых прав;
- может производить оплату труда руководителя Профкома за счёт средств Академии, если это определено в настоящем Договоре;
- не применяет к работникам, не освобождённым от основной работы и входящим в состав Профкома, дисциплинарные взыскания, переводы на другую работу и увольнение без согласования с соответствующим вышестоящим профсоюзным органом;
- несёт ответственность за нарушение прав и гарантий деятельности Профсоюза в соответствии с действующим законодательством.

10.3. Социальные льготы и гарантии, премирование, предусмотренные настоящим Договором для работников Академии, распространяются на членов выборных профсоюзных органов, освобождённых от основной работы.

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА НЕВЫПОЛНЕНИЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ ПО ДОГОВОРУ

11.1. Контроль за выполнением Договора осуществляется Сторонами, их представителями – ректором и профкомом Профсоюза.

11.2. Стороны Договора ежегодно рассматривают итоги выполнения Договора на совместных заседаниях своих коллегиальных органов. Информация о результатах размещается на веб-сайтах сторон Договора в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

11.3. Разногласия при толковании условий Договора или их невыполнение рассматриваются Комиссией в сроки, предусмотренные ТК РФ, с приложением протокола разногласий и перечня принятых мер по их разрешению.

11.4. Ответственность за нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных настоящим Договором, устанавливается в соответствии с ТК РФ.

В настоящем документе
прошито, пронумеровано и скреплено печатью
18 (Восемнадцать) листов

От работодателя:
Ректор ФГБОУ ВПО Тверская ГСХА

От коллектива работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
преподавателей и сотрудников
ФГБОУ ВПО Тверская ГСХА

О.Р. Багаин

В.И. Берней

