

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«АРКТИЧЕСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
АГРОТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО Арктический ГАТУ)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения высшего образования
«Арктический государственный
агротехнологический университет»**

Срок действия договора: 2025-2028 гг.

Юридический адрес:

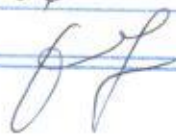
Республика Саха (Якутия)

677007, г. Якутск, ш. Сергеляхское, 3 км., дом 3

Отрасль экономики – образование

Форма собственности - государственная

Численность работников – 353 чел.

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ РЕСПУБЛИКИ САХА (ЯКУТИЯ)		
№	61	
«02»	06	2025 г.
Подпись		

г. Якутск 2025 год

СОДЕРЖАНИЕ

1. Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ
2. Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН
ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ
3. Раздел 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ
4. Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА
5. Раздел 5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА
6. Раздел 6. ОХРАНА ТРУДА
7. Раздел 7. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ
8. Раздел 8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ
9. Раздел 9. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И
ЛЬГОТЫ
10. Раздел 10. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ
11. Раздел 11. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ
12. Раздел 12. КОНТРОЛЬ НАД ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА
13. Раздел 13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ
14. ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице ректора Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Арктический государственный агротехнологический университет» (далее - ФГБОУ ВО Арктический ГАТУ) Федорова Валерия Иннокентьевича и работниками в лице председателя профсоюзного комитета первичной организации объединенного профсоюза (далее - профсоюзный комитет) ФГБОУ ВО Арктический ГАТУ Сорокоумовой Зои Константиновны, представляющего интересы работников.

Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников, за исключением случаев, установленных в самом договоре.

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения, заключаемым работниками и работодателями в лице их представителей (ст. 40 Трудового Кодекса РФ).

1.3. Предметом настоящего Договора являются установленные законодательством, и конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работникам работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст. 41 Трудового Кодекса РФ).

1.4. Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава, является полномочным представительным органом работников ФГБОУ ВО Арктический ГАТУ, защищающим их интересы при ведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора (ст. 37 Трудового Кодекса РФ).

1.5. Работодатель признает первичную профсоюзную организацию в лице ее профсоюзного комитета единственным полномочным представителем работников ФГБОУ ВО Арктический ГАТУ, ведущим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», отраслевыми соглашениями по агропромышленному комплексу Российской Федерации.

Все основные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно. С учетом финансово-экономического положения работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.6. Действие коллективного договора распространяется на всех сотрудников ФГБОУ ВО Арктический ГАТУ. Пункты, содержащие дополнительные социальные гарантии и льготы на средства профсоюза, распространяются на членов профсоюза и могут распространиться на работников, не являющихся членами профсоюза при условии ежемесячного перечисления работодателем по письменному заявлению указанного работника на расчетный счет профкома денежных средств в размере 1% из заработной платы работника (Основание ст. 377 Трудового Кодекса РФ, ст. 28 пункт 4 ФЗ РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

1.7. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия, а также продление срока действия производятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании совместной постоянно действующей двухсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (контролю и проверке хода выполнения данного коллективного договора) либо по представлению двухсторонней комиссии, создаваемой приказом по ФГБОУ ВО Арктический ГАТУ в пределах полномочий определенных Положениями комиссий. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с отраслевыми федеральными и республиканскими соглашениями и нормами действующего законодательства (ст. 41, 44 Трудового Кодекса РФ).

1.8. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей двухсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений. Состав комиссии подтверждается ежегодным приказом по учреждению.

1.9. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.

1.10. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.11. Нормы настоящего коллективного договора, улучшающие положение работников и устанавливающие более высокий уровень их социальной защищенности по сравнению с действующим законодательством, обязательны для применения для всех работников ФГБОУ ВО Арктический ГАТУ (на основании ст. 41 Трудового Кодекса РФ).

1.12. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, отчетов ответственных работников, через информационные стенды, ведомственную печать и др.).

Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

2.1. Стороны, заключающие коллективный договор, признают его важное значение в целях развития и обеспечения эффективной работы ФГБОУ ВО Арктический ГАТУ, защиты социальных и экономических прав и законных интересов работников.

Трудовые отношения между работодателем и работниками ФГБОУ ВО Арктический ГАТУ строятся на основе трудовых договоров в соответствии с требованиями Трудового Кодекса Российской Федерации и других действующих нормативных актов, а также настоящим коллективным договором.

2.2. В этих целях Работодатель обязуется:

2.2.1 добиваться успешной деятельности организации и дисциплины труда, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень;

2.2.2 обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда (ст. 212 ТК РФ);

2.2.3 проводить профессиональную подготовку, переподготовку работников. При направлении на обучение с работником заключается дополнительное соглашение об обязанности отработать в течение 3-х лет после обучения, при увольнении до окончания срока работник возмещает работодателю расходы на его обучение;

2.2.4 вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры в порядке, установленном РФ, иными нормативными правовыми актами РФ (ст. 22 ТК РФ);

2.2.5 предоставлять профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля над его выполнением (ст. 51 ТК РФ);

2.2.6 предоставлять по требованию профсоюзного комитета отчет о выполнении обязательств по коллективному договору (ст. 51 ТК РФ);

2.2.7 создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюзной организации и профсоюзного комитета в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, законами, соглашениями;

2.2.8 сотрудничать с профсоюзным комитетом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников посредством переговоров;

2.2.9 соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия настоящего коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

2.2.10 обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой;

Согласно Федерального закона от 08 декабря 2020 г. № 407-ФЗ дистанционной (удаленной) работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя и вне стационарного рабочего места, при условии использования для выполнения трудовой функции информационно-телекоммуникационных сетей.

Закон предусматривает три основные формы выполнения работником трудовой функции дистанционно:

1. Дистанционная работа на постоянной основе;
2. Временная дистанционная работа;
3. Периодическая дистанционная работа.

Дистанционная (удаленная) работа на постоянной основе предусматривает выполнение работником трудовой функции дистанционно в течение срока действия трудового договора.

Временная дистанционная (удаленная) работа предусматривает временное непрерывное выполнение трудовой функции работником вне стационарного рабочего места сроком не более 6 месяцев.

Периодическая дистанционная (удаленная) работа предусматривает чередование режимов работы, то есть включает дистанционную работу и работу на стационарном рабочем месте.

Под дистанционным работником понимается работник, заключивший трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, а также работник, выполняющий трудовую функцию дистанционно в соответствии с локальным нормативным актом, принятым работодателем на основании статьи 312 Трудового кодекса РФ, которая регулирует порядок временного перевода работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях.

При этом, на дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных главой 49 Трудового кодекса РФ.

В соответствии с трудовым законодательством за работником должны сохраняться все социально - трудовые права и гарантии, включая уровень заработной платы. При этом согласно части 3 статьи 312 Трудового кодекса РФ трудовая функция работника не изменяется, временно меняется лишь режим его работы.

2.2.11 своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства и представления соответствующих профсоюзных органов по устранению

нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

2.2.12 осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

2.3. Профсоюзный комитет обязуется:

2.3.1 способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (глава 30 ТК РФ);

2.3.2 представлять от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы (ст. 29, 30 ТК РФ);

2.3.3 вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда (ст. 41 ТК РФ);

2.3.4 участвовать в разработке положений по справедливому распределению вновь вводимого (или получаемого) жилья у работодателя;

2.3.5 добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных законодательных актов без необходимого согласования с профсоюзным комитетом (ст. 372 ТК РФ);

2.3.6 добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда (ст. 212 ТК РФ);

2.3.7 выражать мотивированное мнение профсоюзного комитета при увольнении работников по инициативе работодателя. Представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и в суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников (ст. 82, 373 ТК РФ);

2.3.8 предлагать меры по социально-экономической защите работников, осуществлять контроль над занятостью и соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости; вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников;

2.3.9 осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, инспекции труда контроль над соблюдением правил охраны труда и окружающей природной среды;

2.3.10 осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации профсоюзных кадров и членов профсоюза;

2.3.11 проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

2.4. Обязательства работников:

2.4.1 добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя (часть вторая ст. 21 Трудового Кодекса РФ);

2.4.2 соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда;

2.4.3 беречь имущество работодателя, сохранять служебную тайну;

2.4.4 создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;

2.4.5 не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба учреждению, его имуществу и финансам;

2.4.6 принимать меры по немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство работы (простой, авария), и немедленно сообщать о случившемся администрации;

2.4.7 содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и передавать сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту на рабочем месте и на территории работодателя, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

2.4.8 бережно использовать оборудование, бережно относиться к инструментам, измерительным приборам, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам, экономно и рационально использовать сырье, материалы, энергию, топливо и другие материальные ресурсы;

2.4.9 вести себя достойно, соблюдать установленные правила работы в ФГБОУ ВО Арктический ГАТУ.

2.5. Работники несут материальную ответственность в пределах среднемесячного заработка (ст. 241 ТК РФ):

2.5.1 за прямой действительный ущерб, причиненный ими работодателю;

2.5.2 за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба третьим лицам (ст. 238 ТК РФ);

2.5.3 за уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение его состояния, а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

Материальная ответственность работников исключается в случае возникновения ущерба в результате непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или обороны, неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику (ст. 239 Трудового Кодекса РФ).

2.6. Работодатель имеет право:

2.6.1 заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором;

2.6.2 поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

2.6.3 привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами;

За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

1. замечание;

2. выговор;

3. увольнение по соответствующим основаниям.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении 3 (трех) рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

2.6.4 принимать локальные нормативные акты в установленном настоящим коллективным договором порядке (см. п. 1.12.);

2.6.5 создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих прав и вступать в них.

2.7. В соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и иными законами и нормативными правовыми актами РФ, Уставом общероссийского профсоюза, Уставом Профсоюза работников АПК РФ, соглашениями и коллективным договором профсоюзный комитет имеет право:

2.7.1 получать и заслушивать информацию работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в частности:

2.7.2 по реорганизации и ликвидации работодателя;

2.7.3 введению технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

2.7.4 профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;

2.7.5 по другим вопросам, предусмотренным Трудовым Кодексом, федеральными законами, учредительными документами работодателя, коллективным договором;

2.7.6 вносить по этим и другим вопросам в органы управления работодателя соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (ст. 53 ТК РФ);

2.7.7 свободно распространять информацию о своей деятельности;

2.7.8 оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза.

2.8. Работник имеет право на:

2.8.1 заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами;

2.8.2 предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

2.8.3 рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором;

2.8.4 своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

2.8.5 отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

2.8.6 полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

2.8.7 профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;

2.8.8 участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

2.8.9 объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов;

2.8.10 ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через профсоюз, а также на информацию о выполнении коллективного договора;

2.8.11 защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами;

2.8.12 разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами;

2.8.13 возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами (ст. 232 ТК РФ);

2.8.14 обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами.

Раздел 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, (**Приложение №1 к коллективному договору**) заключенным в письменной форме в 2-х экземплярах в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, отраслевым соглашением, региональными соглашениями и настоящим коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон (ст. 57 и 67 ТК РФ).

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 57 и ст. 60 ТК РФ), условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым, межотраслевым, региональным и территориальным соглашениями, коллективным договором.

Трудовые отношения с научно-педагогическими работниками университета, принимаемыми на работу на основе избрания по конкурсу, осуществлять на основании Положения о порядке замещения должностей научно-педагогических работников, с заключением соответствующего трудового договора.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1 оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора;

3.2.2 заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок;

3.2.3 оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений коллективного договора (ст. 57, 58 ТК РФ);

3.2.4 заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового Кодекса РФ;

3.2.5 заключать срочные трудовые договоры, в т.ч. с заместителями руководителя организации и главным бухгалтером, руководителями структурных подразделений (ст. 59 ТК РФ);

3.2.6 привлекать и использовать в организации иностранную рабочую силу лишь с соблюдением требований действующего законодательства;

3.2.7 выполнять условия заключенного трудового договора;

3.2.8 изменять условия трудового договора (перевод и перемещение на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, трудовые отношения при смене собственника имущества работодателя, изменении ее подведомственности, реорганизация, отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных в законодательстве о труде (ст. 72 – 75 ТК РФ);

3.2.9 сообщать профсоюзному комитету не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с ст. 81, 373 Трудового Кодекса РФ в письменной форме, а при массовых увольнениях работников соответственно не позднее чем за три месяца (ст. 82 и 373 ТК РФ);

3.2.10 представлять в профсоюзный комитет не позднее, чем за три месяца, проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

3.2.11 расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 ст. 81 Трудового Кодекса РФ с работником, являющимся членом профсоюза, по инициативе работодателя производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, (ст. 82, 373 Трудового Кодекса РФ).

Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части ст. 81 Трудового Кодекса РФ руководителя (его заместителя) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, а также с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374 и 376 ТК РФ);

3.2.12 содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию;

3.2.13 рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры работодателя, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием профсоюзного комитета (ст. 82 ТК РФ).

3.3. Профсоюзный комитет обязуется:

3.3.1 осуществлять контроль над соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

3.3.2 инициировать формирование Комиссии по трудовым спорам в университете и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации (**Приложение № 2 к коллективному договору**);

3.3.3 представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ);

3.3.4 обеспечивать защиту и представительство работников – членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;

3.3.5 участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест;

3.3.6 предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Рабочее время, режим труда и отдыха, предоставление отпусков определяется Трудовым кодексом РФ, а также Правилами внутреннего трудового распорядка ФГБОУ ВО Арктический ГАТУ.

4.2. Продолжительность рабочего времени не может превышать для научно-педагогических работников, работников, занятых на вредных и опасных условиях 36 часов в неделю, для несовершеннолетних и инвалидов 35 часов в неделю, а для остальных работников рабочее время устанавливается 40 часов в неделю. В случае превышения компенсируется как сверхурочная работа по ТК РФ или предоставляется дополнительное время отдыха (отгульные).

4.3. Женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет, а также отцам-одиночкам при предоставлении подтверждающих документов, по их заявлению, предоставляется ежемесячный дополнительный выходной день без сохранения заработной платы, а также 2 оплачиваемых выходных дня в году - 01 июня и 01 сентября.

4.4. Накануне праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на один час, как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе.

4.5. При 5-дневной рабочей неделе устанавливается два выходных дня, при 6-дневной рабочей неделе - один выходной день с предоставлением преподавателю «методического дня» в период рабочей недели.

В таблице учета рабочего времени отражать «методический день» как полный «рабочий день». (Письмо федеральной службы по труду и занятости «Об учете «методического дня» в таблице рабочего времени» от 22.05.2008 № 1168-6-1). Методический день должен быть утвержден на кафедре и согласован деканом учебного подразделения на каждый учебный семестр в расписании занятий преподавателя. Место проведения внеаудиторной работы преподаватель может выбирать по своему усмотрению дома или по месту работы, в библиотеке, в научных лабораториях, в учебно-производственных хозяйствах, в базовых научных центрах.

4.6. Администрация гарантирует оплату труда в двойном размере или предоставляет дополнительный день отдыха за работу в выходные дни, не рабочие праздничные дни, а также за работу в ночное время.

4.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым ректором с учетом мнения профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели 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 администрация по письменному заявлению работника обязана перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

Отдельные категории работников (несовершеннолетние работники, женщины, имеющие двух или более детей в возрасте до 14 лет, совместители, женщины до или после отпуска по беременности и родам, мужчины в период пребывания жены по беременности и родам в отпуске) имеют право на отпуск по их заявлению, в любое удобное для них время.

4.8. По заявлению работника очередной ежегодный отпуск может предоставляться по частям, при этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть более 14 календарных дней;

4.9. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и администрацией.

Администрация обязана на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - до 14 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака - до пяти календарных дней.

Администрация обязана на основании письменного заявления работника предоставить дополнительный отпуск с сохранением заработной платы при смерти близких родственников (родителей, супруга (и), детей) - до 5 (пяти) календарных дней.

4.10. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, за исключением беременных женщин, несовершеннолетних и работников с вредными и опасными условиями труда. Каждый преподаватель имеет право на длительный отпуск сроком до 1 года не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной научно-педагогической работы.

4.11. Работодатель компенсирует стоимость проезда один раз в два года к месту использования отпуска в пределах территории Российской Федерации и обратно любым видом транспорта (за исключением такси), в том числе личным, а также стоимость провоза багажа весом до 30 кг основным работникам и находящимся на их иждивении неработающим членам семьи: мужу, жене, несовершеннолетним детям, фактически проживающими с работником. Компенсация производится при условии их выезда к месту использования отпуска работника (в один населенный пункт по существующему административно-территориальному делению) и возвращения (как вместе с работником, так и отдельно от него) в период нахождения работника в отпуске.

Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данной организации. Выплаты, предусмотренные настоящим пунктом, являются целевыми и не суммируются в случае, когда работник и члены его семьи своевременно не воспользовались правом на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно.

Гарантии и компенсации, предусмотренные настоящим пунктом, предоставляются работнику и членам его семьи только по основному месту работы работника.

Порядок компенсации стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно осуществляется в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 12.06.2008 г. № 455 и с внутренним локальным актом «Порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно в ФГБОУ ВО Арктический ГАТУ»

4.12. Стороны договорились дополнительно к праздничным дням, установленным Российской Федерацией, считать выходным днем для всех сотрудников университета 21 июня – День национального праздника Ысыах в Республике Саха (Якутия).

4.13. В праздничные нерабочие и выходные дни возможны по распоряжению администрации дежурства работников учреждения не по специальности, которые компенсируются работнику отгулом в течение ближайших десяти дней. К дежурству не привлекаются женщины, имеющие детей в возрасте до 12 лет и несовершеннолетние.

4.14. Работнику, который в течение календарного года не был освобожден от выполнения своих должностных обязанностей в связи с временной нетрудоспособностью, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 3 (трех) календарных дней. (ТК РФ ч. 2 ст. 116)

Раздел 5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1. Оплата труда работников университета устанавливается в соответствии с действующим законодательством РФ, Положением об оплате труда, условиями трудового договора, иными нормативными правовыми и локальными актами.

Оплата труда работников осуществляется из фонда оплаты труда, формируемого за счет средств федерального бюджета и внебюджетных средств, полученных от приносящей доход деятельности ФГБОУ ВО Арктический ГАТУ. Фонд заработной платы работников формируется из должностных окладов, а также компенсационных и стимулирующих выплат.

5.2. ФГБОУ ВО Арктический ГАТУ в соответствии с действующим законодательством и утвержденным Уставом в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования, без ограничения их максимальными размерами, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством в зависимости от

квалификации работников, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

5.3. Работодатель обязуется:

5.3.1. Выплачивать заработную плату работникам в зависимости от их квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

5.3.2. Выплачивать заработную плату не реже, чем каждые полмесяца в следующие дни:

- расчет за первую половину текущего месяца – 22 числа оплачиваемого месяца;
- расчет за вторую половину отработанного месяца – 07 числа месяца следующего за оплачиваемым.

5.4. Осуществлять выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат, содержащихся в Трудовом кодексе РФ, приказах Министерства здравоохранения и социального развития РФ, Положении об оплате труда и в настоящем коллективном договоре:

- за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.
- работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

5.5. ФГБОУ ВО Арктический ГАТУ направляет на выплаты стимулирующего характера средства в любом объеме в пределах утвержденного ректором фонда оплаты труда. В университете устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

5.6. Стороны договорились, что работникам могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера в соответствии с локальными нормативными актами, устанавливающими систему оплаты труда в ФГБОУ ВО Арктический ГАТУ.

Источниками выплат стимулирующих надбавок и доплат являются средства на оплату труда, формируемые за счет средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнения работ) и средств от приносящей доход деятельности.

При отсутствии или недостатке финансовых средств по независящим от ФГБОУ ВО Арктический ГАТУ причинам работодатель имеет право приостановить или изменить размер надбавки стимулирующего характера. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются, изменяются и прекращаются в порядке, установленном локальным нормативным актом, согласованным с Профкомом.

5.7. В ФГБОУ ВО Арктический ГАТУ могут выплачиваться премии при наличии финансовых средств по представлению руководителей структурных подразделений с резолюцией ректора в виде:

- премий по итогам работы ФГБОУ ВО Арктический ГАТУ в целом;
- премий (поощрительных выплат) разового характера;
- премий в связи с юбилейными датами работников, у женщин 50 лет, и далее через каждые 10 лет со стажем работы в университете не менее 5 лет, у мужчин 55 лет, и далее через каждые 10 лет со стажем работы в университете не менее 5 лет.

Размеры премии работникам определяются приказом ректора и председателя первичной профсоюзной организации. Премии максимальными размерами не ограничиваются.

Стимулирующие надбавки полностью или частично могут быть сняты приказом ректора с учетом мнения профсоюзного комитета в следующих случаях:

- при недостатке средств фонда оплаты труда;
- при фактическом прекращении выполнения работы, при ухудшении качества работы;

- при имеющемся у работника дисциплинарном наказании.

5.8. По предоставлению соответствующего документа работникам ФГБОУ ВО Арктический ГАТУ по основному месту работы могут быть установлены доплаты к окладу за следующие награды и почетные звания:

- Почетное звание заслуженного деятеля, работника РФ, СССР по всем отраслям - 15%;

- Почетное звание заслуженного деятеля, работника РС (Я) по всем отраслям - 10%;

- Нагрудный знак «Почетный работник науки и техники РФ» - 10%;

- Нагрудные знаки почетного работника высшего и (или) среднего профессионального образования РФ» - 10%;

- Нагрудный знак «За заслуги в области науки РФ» - 10%;

- Нагрудный знак РФ «За развитие научно-исследовательской работы студентов» - 5%.

При наличии двух и более почетных званий или наград стимулирующая надбавка устанавливается по одному из оснований.

Раздел 6. ОХРАНА ТРУДА

6.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

6.2. Работодатель обязуется выделять средства на выполнение в установленные сроки комплекса организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных Соглашением по охране труда. Смету расходов на мероприятия по охране труда планировать ежегодно.

Контроль за своевременным расходованием средств по смете возложить от работодателя на начальника отдела по охране труда, пожарной безопасности, гражданской обороны и чрезвычайных ситуаций, от профсоюзного комитета на председателя профсоюзного комитета.

6.3. Работодатель обеспечивает проведение административно-общественного контроля за состоянием условий охраны труда и безопасности работ на участках, производствах и в подразделениях учреждения. Создает и укрепляет службу охраны труда и промышленной безопасности, оборудует и обеспечивает работу кабинетов и уголков охраны труда в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 17 декабря 2021 г. № 894 "Об утверждении рекомендаций по размещению работодателем информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда".

6.4. Работодатель создает на паритетной основе из представителей работодателя и профсоюзного комитета комиссии по охране труда (Приложение № 3 к коллективному договору). Финансирует работу Комиссий по охране труда, выделяет помещения, предоставляет средства связи и другое материальное обеспечение, обеспечивает

необходимой нормативно-технической документацией, организует обучение членов комиссий по охране труда за счет средств работодателя.

Обеспечивает беспрепятственный допуск в структурные подразделения учреждения представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда (правовая и техническая инспекции труда профсоюза) в целях проведения проверок соблюдения законодательства о труде и об охране труда, представление информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий, выполнение представлений органов профсоюзного контроля в установленные законами сроки (глава 34 ст. 212 ТК РФ от 30.12.2001 г. № 197).

6.5. Работодатель обязуется:

6.5.1 разрабатывать по согласованию с профсоюзным комитетом утверждать Правила и инструкции по охране труда;

6.5.2 обеспечить инструктаж по охране труда не реже 2 раз в год, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;

6.5.3 запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по вопросам охраны труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (глава 34 ст. 212 ТК РФ от 30.12.2001 г. № 197);

6.5.4 организовать в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований (глава 34 ст. 212 ТК РФ от 30.12.2001 г. № 197);

6.5.5 обеспечить рабочих и специалистов сертифицированными спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормативами; смывающими и обезвреживающими веществами на основании приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 12 мая 2022 г. № 291н "Об утверждении перечня вредных производственных факторов на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, при наличии которых занятым на таких рабочих местах работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты, норм и условий бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты, в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов";

6.5.6 организовать выдачу бесплатно молока или других равноценных продуктов, или выдавать денежную компенсацию согласно приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 12 мая 2022 г. № 291н "Об утверждении перечня вредных производственных факторов на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, при наличии которых занятым на таких рабочих местах работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты, норм и условий бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты, в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов" (глава 36 ст. 222 ТК РФ от 30.12.2001 г. № 197).

6.5.7 проводить поэтапную специальную оценку условий труда с участием представителей профсоюзного комитета (ФЗ РФ от 28.12.2013 г. № 426).

Если по результатам специальной оценки условий труда рабочее место не соответствует санитарно-гигиеническим требованиям и признано условно аттестованным, администрация разрабатывает с участием профсоюзного комитета соответствующий План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на данном рабочем месте (ТК РФ от 30.12.2001 г. № 197 глава 34 ст. 212).

6.5.8 участвовать на паритетных началах совместно с профсоюзным комитетом в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда и установлением размера доплат за тяжелые и вредные условия труда.

6.5.9 выплачивать единовременное пособие сверх предусмотренного законодательством работнику, получившему увечье на производстве и утратившему работоспособность, в размере 30 000 рублей при отсутствии вины пострадавшего, в связи со смертью кормильца, при отсутствии его вины, в размере 50 000 рублей.

6.5.10 обеспечить полноправное участие профсоюзного комитета ФГБОУ ВО Арктический ГАТУ, технической инспекции профсоюзов в расследовании всех несчастных случаев на производстве (глава 36 ст. 229 ТК РФ от 30.12.2001 г. № 197), и при возможности осуществлять финансирование ее работы за счет работодателя;

6.5.11 создать условия для работы уполномоченных профсоюзом лиц по охране труда и членов совместных комиссий по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также освобождать их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей. Расходы за обучение оплачивает работодатель (глава 58 ст. 370 ТК РФ от 30.12.2001 г. № 197).

6.6. Профсоюзный комитет обязуется:

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

6.6.2 готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда в структурных подразделениях учреждения.

6.6.3 контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей.

6.6.4 осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам промышленной безопасности и охраны труда

При невыполнении требований по устранению нарушений, особенно в случаях появления непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, профсоюзные органы, профсоюзные инспекторы по охране труда вправе требовать от работодателя, органа управления организацией, должностного лица приостановления работ впредь до принятия окончательного решения Федеральной инспекцией труда. Работодатель, должностное лицо обязаны незамедлительно выполнить такое требование, а также не применять каких-либо мер дисциплинарного воздействия и не преследовать работников, отказывающихся от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья. Наличие опасности фиксируется актом произвольной формы за подписями свидетелей.

6.7. Работник в области охраны труда обязан (глава 34 ст. 214 ТК РФ от 30.12.2001 г. № 197):

6.7.1 соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.7.2 правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.7.3 проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

6.7.4 проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) (глава 34 ст. 214 ТК РФ от 30.12.2001 г. № 197).

6.7.5 извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.7.6 в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты, работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

Раздел 7. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе, обеспечения их занятости, вовлечения молодых работников в активную профсоюзную жизнь, усиления социальной защищенности молодых работников в организации стороны коллективного договора договорились:

7.1. Проводить конкурсы по профессиям среди молодых (возраст до 35 лет) специалистов.

7.2. Организовывать и проводить массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия, спартакиады.

7.3. Обеспечивать молодежи доступность занятий спортом, самодеятельностью, удовлетворение творческих способностей и интересов.

7.4. Осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива организации, ведущего эффективную общественную работу.

7.5. Организовывать работу по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности.

7.6. Закреплять наставников за всеми молодыми специалистами в первый год их работы.

7.7. Профсоюзный комитет обязуется:

- создавать при профсоюзном комитете комиссию по работе среди молодежи;
- активно использовать законодательно-нормативную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи;

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

- оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий (ст. 173 – 177 ТК РФ);

- контролировать обязательность заключения работодателем трудового договора с молодыми работниками, не достигшими совершеннолетия, строго в соответствии со ст. 69 ТК РФ;

- информировать молодых работников о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-экономических интересов.

Раздел 8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

Социальное, медицинское и пенсионное страхование

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1 обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 Трудового Кодекса РФ) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст. 2 ТК РФ);

8.1.2 осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (в соответствии с Федеральным законом от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ)

8.1.3 обеспечить обязательное медицинское страхование работающих, с выдачей полисов по медицинскому страхованию;

8.1.4 своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;

8.1.5 внедрять в организации персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды;

8.1.6 осуществлять совместное страхование «риска профессиональной деятельности» отдельных категорий специалистов (ветеринарных врачей, зоотехников, ветеринарно-санитарных экспертов);

8.1.7 в новогодние праздники организовывать для детей работников дошкольного и школьного возрастов новогодние подарки за счет средств учреждения и профсоюзной организации;

8.2. Профсоюзный комитет обязуется:

8.2.1 обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

8.2.2 осуществлять контроль над своевременным перечислением страховых взносов (единого социального налога);

8.2.3 содействовать обеспечению работающих медицинскими полисами;

8.2.4 частично компенсировать стоимость санаторно-курортной путевки членам профсоюза по медицинским показаниям.

8.2.5 контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот.

Жилищно-бытовое обслуживание

8.3. Стороны договорились содействовать улучшению жилищных условий работников и членов их семей. И в этих целях:

8.3.1 создают совместную Жилищную комиссию, которая проводит свою работу согласно утвержденному Положению о Жилищной комиссии;

8.3.2 комиссия соблюдает утвержденный вышестоящими органами власти порядок учета нуждающихся в улучшении жилищных условий и порядок распределения предоставленных квот на жилье и мест в ведомственных общежитиях университета;

8.3.3. комиссия проводит работу в организации учет нуждающихся в улучшении жилищных условий.

8.4. Работодатель обязуется обеспечить содержание помещений, состоящих на балансе предприятия, в надлежащем исправном состоянии в соответствии с правилами и нормами их технической эксплуатации, с нормами их оборудования, санитарными правилами и пожарной безопасности.

Общественное питание на производстве

8.6. Стороны решили предпринять меры по улучшению организации общественного питания. В этих целях:

Работодатель обязуется:

- организовать в учреждении общественное питание в буфетах и столовой Университета;
- организовать контроль за качеством и полноценным питанием студентов и сотрудников Университета.

Культурно-массовые и спортивно-оздоровительные мероприятия

Работодатель и профсоюзный комитет принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей.

Профсоюзный комитет совместно с работодателем организует и проводит культурно-массовые мероприятия: национальный праздник «Ысыах», «Новый год», «8 Марта», «День защитника Отечества», «Праздник весны и труда», «День Победы», «День пожилых людей».

8.7. Работодатель:

- способствует проведению смотров художественной самодеятельности, совместного творчества, спортивных соревнований, спартакиад, Дней здоровья;
- предоставляет или оплачивает аренду помещения для занятий спортом, проведения культурных и спортивных мероприятий;
- выделяет профкому денежные средства на организацию и проведение культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий.

8.8. Профсоюзный комитет:

- поощряет участников общественных мероприятий;
- осуществляет контроль за своевременным и целесообразным использованием средств, направляемых на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы;
- поощряет активных участников общественной работы, организаторов культурно-массовых мероприятий, спортивных соревнований.

Раздел 9. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

9.1. Стороны согласились закрепить порядок формирования и предоставления помощи из фонда социальной поддержки, созданного за счет внебюджетных средств университета и средств профсоюзной организации.

9.1.1. Материальная помощь может быть оказана в случаях:

- смерти работника:
 - 30 000 руб. – за счет средств работодателя;
 - 20 000 руб. – за счет средств профсоюза.
- смерти близкого родственника (муж, жена, дети, родители):
 - 20 000 руб. – за счет средств работодателя;
 - 10 000 руб. – за счет средств профсоюза
- работнику военнотружашему, призванному Военным комиссариатом Республики Саха (Якутия) на военную службу по мобилизации:
 - 30 000 руб. – за счет средств работодателя;
 - 10 000 руб. – за счет средств профсоюза.
- работнику (супруге, супругу) военнотружашего(ей), призванного(ой) Военным комиссариатом Республики Саха(Якутия) на военную службу по мобилизации:
 - 15 000 руб. – за счет средств работодателя;
 - 5 000 руб. – за счет средств профсоюза

- при выходе на заслуженный отдых (пенсию) работника со стажем работы в ФГБОУ ВО АГАТУ:

от 20 до 30 лет – два должностных оклада;

- более 30 лет – три должностных оклада.

9.1.2. Работодатель имеет право снизить стоимость обучения:

- по основным образовательным программам высшего и среднего специального образования детям сотрудников АГАТУ, работающих по основному месту и имеющих стаж непрерывной работы в университете 5 и более лет, в случае обучения по соответствующему уровню образования впервые;

- по программам магистратуры и подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре сотрудникам, работающим в университете по основному месту работы и состоящим в кадровом резерве университета.

9.1.3. Членам совместных комиссий, профсоюзным организаторам, активным участникам спортивных соревнований, художественной самодеятельности и культурно-массовых мероприятий, профком вправе возместить абонемент за 1 месяц ежегодно на посещение спортивных секций, фитнес залов и плавательного бассейна.

9.1.4. Освобождать от работы с сохранением среднего заработка на время проведения общественных мероприятий (городских, республиканских, отраслевых) участников конкурсов художественной самодеятельности, спортивных соревнований, смотров-конкурсов, семинаров, выставок, проводимых в отрасли сельского хозяйства (по письму Минсельхоза России, республиканского комитета профсоюза или представлению профкома) при условии, что это не отражается на объеме и качестве учебного процесса.

Раздел 10. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

10.1. Работодатель включает представителей профсоюзного комитета по уполномочию работников в коллегиальные органы управления организацией в соответствии с п. 3 ст. 16 ФЗ РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст. 52 ТК РФ). Конкретные формы участия работников и их представительного органа – профсоюзного комитета организации в управлении организацией предусмотрены в ст. 53 Трудового Кодекса РФ.

10.2. На паритетной основе создается Комиссия по трудовым спорам. Свою работу комиссия проводит согласно Положению (**Приложение № 2 к коллективному договору**). Комиссия по трудовым спорам является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, возникающих в ФГБОУ ВО Арктический ГАТУ.

10.3. Профсоюзная организация и ее выборный орган – профсоюзный комитет имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить профсоюзному комитету организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (ст. 37 ТК РФ).

10.4. Работодатель обеспечивает участие представителей профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников, в комиссии по трудовым спорам.

В случае не разрешения жалобы или заявления работника работник и профсоюзный комитет, как представительный орган работников, обращаются в органы государственного надзора (Федеральная инспекция труда) или в суд (глава 60 ст. 384, 387 ТК, глава 57 ТК РФ ст. 353-365, 390, 391).

Профсоюзный комитет оказывает непосредственную помощь работнику в составлении обращения в Федеральную инспекцию труда либо процессуальных документов для обращения в суд, выделяет своих представителей для участия в заседании

суде при рассмотрении жалобы работника и его защиты (ст. 370 ТК РФ, ст.ст. 29 и 30 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

10.5. В целях самозащиты трудовых прав работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом, настоящим коллективным договором (ст. 353, 379 и 380 ТК РФ).

10.6. Стороны согласились, что коллективные трудовые споры работодатель и профсоюзный комитет организации будут рассматривать в строгом соответствии с Трудовым кодексом в случаях:

10.6.1 неурегулированных разногласий между работниками (их представителями) и работодателем (его представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);

10.6.2 заключения, изменения и выполнения коллективного договора;

10.6.3 в связи с отказом работодателя учесть мнение профсоюзного комитета организации при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права, в организации (глава 61 ТК РФ «Рассмотрение коллективных трудовых споров») когда такое согласование предусмотрено трудовым законодательством.

10.6.4 если примирительные процедуры в соответствии с главой 61 Трудового Кодекса РФ не привели к разрешению коллективного спора либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, то работники или их представители вправе обратиться в государственные органы по урегулированию коллективных трудовых споров, проводить в установленном федеральным законом порядке собрания, митинги, демонстрации, пикетирование в поддержку своих требований в период рассмотрения и разрешения коллективного трудового спора.

Раздел 11. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

11.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

11.2. Работодатель признает, что профсоюзный комитет является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 29 ТК РФ, ст. 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

- содействия их занятости;

- ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

- соблюдения законодательства о труде;

- участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Профсоюзная организация (профсоюзный комитет) представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предоставленными уставом (ст. 384, 387, 391, 399, 400 ТК РФ, п. 1 ст. 11 и

ст. 14 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

11.3. Работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие профсоюзному комитету в их деятельности (ст. 377 ТК РФ).

11.4. Профсоюзная организация имеет право проводить заседания профкома 1 раз в месяц в рабочее время; проводить профсоюзные собрания 1 раз в год в рабочее время.

11.5. Включать заседания профкома, профсоюзные собрания и другие плановые мероприятия в регламент основных мероприятий для конференц-залов и иных помещений университета. Ежемесячно предоставлять помещение для проведения заседаний комиссий профкома.

11.6. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа — профсоюзного комитета в соответствии с Трудовым кодексом, Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

11.6.1 соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

11.6.2 не препятствовать уполномоченным представителям профсоюзов, посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ст. 370 ТК части третья – пятая, п.5 ст. 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

11.6.3 представлять профсоюзным органам по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также данные статистических отчетов по согласованному перечню (ст. 37 части 7, 8 ТК РФ, ст. 17 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

11.6.4 безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации, действующей в ФГБОУ ВО Арктический ГАТУ, помещения как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте. Предоставлять профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые для их деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

11.6.5 осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечить унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности профсоюзного комитета. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются предприятием;

11.6.6 производить ремонт помещений и технических средств, обеспечивать расходными материалами, печатание и размножение информационных материалов, необходимых для работы профорганов, не ограничивать внутренними средствами радиовещания и местного телевидения, доступа в компьютерную сеть (ст. 377 ТК РФ, ст. 28 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

11.6.7 распространять действующие в ФГБОУ ВО Арктический ГАТУ социальные льготы и гарантии, премиальные системы и поощрительные выплаты на освобожденных и неосвобожденных выборных и наемных работников профорганов организации (ст. 375 ТК РФ);

11.6.8 предоставить возможность участия с правом голоса председателю профсоюзного комитета в работе коллегиального руководящего органа ФГБОУ ВО Арктический ГАТУ (глава 8 ТК РФ);

11.6.9 расследовать и учитывать в организации все несчастные случаи, происшедшие с освобожденными и штатными работниками и не освобожденными от

основной работы профсоюзными работниками при выполнении ими своих профсоюзных обязанностей, – оформлять его в соответствии с Положением «О порядке расследования несчастных случаев» и Правил возмещения работодателем вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей;

11.6.10 сохранить действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза членских профсоюзных взносов. Ежемесячно и бесплатно перечислять на счета профсоюзного комитета членские профсоюзные взносы из заработной платы работников – членов профсоюза в размере 1% от их заработка. Работодатель перечисляет профсоюзные взносы профсоюзному комитету одновременно с выплатой заработной платы. При задержке перечислений профсоюзных взносов свыше трех месяцев работодателем выплачивается пеня в размере 0,05 % от перечисляемой суммы. Коллективным договором предусматривается безналичное удержание и перечисление денежных средств на счета профсоюзного комитета по письменным заявлениям работников, не являющихся членами профсоюза;

11.6.11 при премировании работников дополнительно по представлению профкома выделять премии (приложение № 6 КД Положение об оплате труда работников) для поощрения и стимулирования не освобожденных профсоюзных организаторов, членов профкома, профбюро, членов комиссий профкома, профсоюзных активистов (ст. 377 ТК РФ).

11.6.12 предоставлять в бесплатное пользование профкому первичной профсоюзной организации ФГБОУ ВО Арктический ГАТУ собственные и арендуемые помещения, для организации отдыха, культурно-массовой работы, оплачивает коллективное посещение спортивно-оздоровительных, культурно-массовых учреждений (ст. 377 ТК РФ).

11.7. Освобожденным профсоюзным работникам после окончания срока их полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии – другая равноценная работа (должность) в той же или с согласия работника в другой организации.

11.8. Сохранять средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, за освобожденными от производственной работы профсоюзными работниками после окончания ими выборных полномочий при невозможности предоставления им прежней или равноценной должности (работы) в той же организации.

11.9. Гарантировать права на труд работникам, входящим в состав выборных профсоюзных коллегиальных органов и не освобожденным от основной работы (ст. 374 ТК РФ), освобожденным профсоюзным работникам, избранным в профсоюзные органы (ст. 375 ТК РФ), работникам, являвшимся членами выборного профсоюзного органа (ст. 376 ТК РФ).

11.10. Предоставлять ежемесячно свободное от работы время не освобожденным от основной работы руководителям и членам профсоюзных органов:

- для проведения соответствующей общественной работы в интересах коллектива работников (осуществления контроля над соблюдением законодательства о труде и охране труда, за выполнением коллективного договора и др.) с оплатой по среднему заработку за счет работодателя;

- председателю, заместителю председателя профсоюзного комитета до 3 часов в неделю, членам профкома до 2 часов в неделю, председателям профгрупп до 3 часов в неделю, уполномоченным профсоюзного комитета по охране труда - 1 час в неделю;

- на время краткосрочной учебы до 10 дней в год;

- для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов.

11.11. Сохранять за членами выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, на период освобождения от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов,

конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, для участия профсоюзных активистов в общественных мероприятиях организуемых профсоюзами, а в случаях краткосрочной профсоюзной учебы – оплату времени участия в указанных мероприятиях.

(Примечание: основанием для освобождения является представление председателя профкома ректору ФГБОУ ВО Арктический ГАТУ).

11.12. За нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица, работодатели несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами и трудовым законодательством (ст. 378 ТК РФ).

11.13. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового Кодекса РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Раздел 12. КОНТРОЛЬ НАД ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

12.1. Контроль над выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, подготовке и проверке хода выполнения коллективного договора, соответствующими органами по труду. Двухсторонняя комиссия проводит свою работу на основании Положения (Приложение № 4 к коллективному договору)

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

12.2. Стороны обязуются:

12.2.1 осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года и информировать работников о результатах проверок на собраниях (конференциях) работников.

12.2.2 обеспечить, чтобы постоянно действующая двухсторонняя комиссия по подготовке и проверке хода выполнения коллективного договора осуществляла контроль над его выполнением постоянно и рассматривала на своих заседаниях итоги выполнения коллективного договора не реже 1 раза в год, с информацией работодателя и профсоюзного комитета об итогах проверок и принятых мерах;

12.2.3 взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля над выполнением коллективного договора.

12.3. Лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля над выполнением коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 54 ТК РФ).

12.4. Лица, представляющие работодателя, либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 55 ТК РФ).

12.5. По требованию профсоюзного органа работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с руководящим работником, если он нарушает трудовое законодательство, не выполняет обязательств по коллективному договору, проявляет бюрократизм, допускает волокиту (часть вторая п.2 ст. 30 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

Раздел 13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года.

Он вступает в силу со дня подписания коллективного договора (ст. 43 ТК РФ).

13.2. По истечении срока действий коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый.

Коллективный договор сохраняет свое действие, в утвержденный срок, в случае изменения наименования работодателя, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации ФГБОУ ВО Арктический ГАТУ коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

13.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом (ст. 44 ТК РФ).

13.4. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40 ТК РФ).

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (глава 61), иными федеральными законами.

13.5. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

13.6. Работодатель обязуется в течение семи дней с момента подписания настоящего коллективного договора довести его текст в соответствующий местный орган по труду для его уведомительной регистрации, а также обязуется в течение десяти дней после подписания коллективного договора довести его текст до всех сотрудников ФГБОУ ВО Арктический ГАТУ (ст. 50 ТК РФ). Обеспечивает факультеты и структурные подразделения университета копией Коллективного договора. Руководители подразделений знакомят вновь поступающих работников с ним при приеме на работу.

Коллективный договор с Приложениями (перечень всех приложений прилагается) принят на заседании двухсторонней комиссии «10» мая 2025 года.

Представитель работодателя:

Ректор

ФГБОУ ВО Арктический ГАТУ



В.И. Федоров

Представитель работников:

Председатель профсоюзного комитета

ФГБОУ ВО Арктический ГАТУ



З.К. Сорокоумова

Приложения к Коллективному договору
ФГБОУ ВО Арктический ГАТУ 2025-2028 гг.

1. Трудовой договор (1)
2. Положение о Комиссии по трудовым спорам (2)
3. Положение о Комиссии по охране труда (3)
4. Положение о Комиссии по регулированию социально трудовых отношений (4)

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР № ____
(с сотрудником Университета)

« ____ » _____ 202 ____ г.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Арктический государственный агротехнологический университет», именуемое в дальнейшем «Университет», в лице ректора _____, действующего в соответствии с Уставом, с одной стороны, и _____, (Ф.И.О. работника) с другой стороны, заключили настоящий договор о нижеследующем:

1. Предмет трудового договора

- 1.1. По настоящему трудовому договору Работник принимается на должность: _____
(наименование работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работы)
- 1.2. Настоящий трудовой договор заключается:
- 1.2.1. на _____
(неопределенный срок, определенный срок, время выполнения определенной работы)
- 1.2.2. _____
(основание заключения срочного трудового договора)
- 1.2.3. _____
(указывается конкретная работа)
- 1.3. Срок действия настоящего трудового договора устанавливается с « ____ » _____ 202 ____ г. по « ____ » _____ 202 ____ г. включительно.
- 1.4. Дата начала работы, т.е. дата, с которой работник обязан приступить к работе – « ____ » _____ 202 ____ г.
- 1.5. Трудовой договор является договором по _____
(основной работе, совместительству)
- 1.6. Работнику устанавливается испытание сроком _____.
- 1.7. Условия труда на рабочем месте Работника: класс (подкласс) – _____
допустимый/вредный/оптимальный (нужное подчеркнуть), по результатам специальной оценки условий труда № 01/19 от 19.01.2024 г.
- 1.8. Характер работы: - подвижной; - разъездной; - в пути; - другой (нужное подчеркнуть)

2. Права и обязанности сторон

2.1. Работник обязан:

- 2.1.1. Выполнять работу, обусловленную настоящим трудовым договором в течение установленной продолжительности рабочего времени с соблюдением требований, установленных трудовым законодательством;
- 2.1.2. Соблюдать установленные Работодателем Правила внутреннего распорядка, производственную и финансовую дисциплину, добросовестно относиться к исполнению своих должностных обязанностей;
- 2.1.3. Добросовестно исполнять свои обязанности, бережно относиться к имуществу;
- 2.1.4. Соблюдать требования по охране труда, технике безопасности и производственной санитарии.
- 2.1.5. В случае замены паспорта или изменения прописки, в течении трех рабочих дней предоставить копию паспорта в Отдел кадров Работодателя.

2.2. Работодатель обязуется:

- 2.2.1. Предоставить Работнику работу в соответствии с условиями настоящего трудового договора. Работодатель вправе требовать от Работника выполнения обязанностей (работ), не обусловленных

- настоящим трудовым договором только в случаях, прямо предусмотренных законодательством о труде РФ;
122. Оплачивать труд Работника в размере, установленном настоящим трудовым договором, в сроки, определенные Коллективным договором;
123. Выплачивать премии, вознаграждения в порядке и на условиях, установленных Работодателем;
124. Обеспечить безопасные условия в соответствии с требованиями Правил техники безопасности и законодательства о труде РФ;
125. Обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание Работника согласно требованиям охраны труда;
126. Осуществлять обязательное социальное страхование Работника в порядке, установленном федеральными законами;
127. Ознакомить Работника с требованиями охраны труда, должностной инструкцией и Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, принятыми в организации;
128. Возмещать вред, причиненный Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами;
129. Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством.

13. Работник имеет право:

131. На предоставление ему работы, указанной в п. 1.1 настоящего трудового договора;
132. На своевременную и в полном размере выплату заработной платы, обусловленную своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
133. На отдых в соответствии с условиями настоящего трудового договора и требованиями законодательства;
134. На профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами;
135. На возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами;
136. Осуществлять иные права, предоставленные Работникам Трудовым Кодексом РФ;

14. Работодатель имеет право:

141. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами;
142. Вести коллективные переговоры и заключать Коллективные договоры;
143. Требовать от Работников исполнения им трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка организации;
144. Поощрять (премировать) Работника за добросовестный эффективный труд;
145. Привлекать Работника к дисциплинарной и материальной ответственности в случаях, предусмотренных законодательством РФ;
146. Осуществлять иные права, предоставленные ему Трудовым Кодексом РФ.

3. Режим рабочего времени и времени отдыха

- 3.1. Работнику устанавливается пятидневная (шестидневная) рабочая неделя с выходными днями,
(нужное подчеркнуть)

установленными Правилами внутреннего трудового распорядка.

Продолжительность еженедельной работы составляет:

для мужчин – 40 часов;

для женщин – 36 часов;

для иных категорий работников _____.

- 3.2. Работнику в порядке, определенном трудовым законодательством и графиком отпусков ежегодно предоставляются следующие виды отпусков:

- ежегодный основной (удлиненный) оплачиваемый отпуск продолжительностью ____ календарных дней;

- дополнительный отпуск за работу в районах Крайнего Севера продолжительностью 24 календарных дней.

- 3.3. Работнику устанавливается дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день продолжительностью _____ дней.

- 3.4. Работнику устанавливается дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда продолжительностью _____ дней.

3.5. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его заявлению может быть предоставлен кратковременный отпуск без сохранения заработной платы.

4. Условия оплаты труда

4.1. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, Работнику устанавливается заработная плата в размере:

4.1.1. Должностной оклад (оклад), ставка заработной платы в размере _____ в месяц или в размере, определенном отдельным соглашением;

4.1.2. Компенсационные выплаты (доплата, надбавка, другие виды выплат) _____;

4.2. Премии и иные выплаты устанавливаются Работнику в соответствии с Коллективным договором, локальными нормативными актами Работодателя.

4.3. Удержания из заработной платы производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами.

4.4. Зарплата выплачивается Работнику не реже чем каждые полмесяца, 22-го числа текущего месяца – за первую половину месяца и 7-го числа месяца, следующего за отработанным, - окончательный расчет за отработанный месяц. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем заработная плата выплачивается накануне этого дня.

5. Гарантии и компенсации

5.1. На период действия настоящего трудового договора на Работника распространяются все гарантии и компенсации, предусмотренные действующим трудовым законодательством РФ.

5.2. Работник в период трудового договора подлежит социальному страхованию и социальному обеспечению в соответствии с действующим законодательством о труде и социальном обеспечении.

5.3. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п. 1 ст. 81 Трудового Кодекса РФ) или сокращением численности или штата работников организации (п. 2 ст. 81 Трудового Кодекса РФ) Работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия) (ст. 312 Трудового Кодекса РФ).

5.4. Работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора по причине:

- отказа Работника от перевода на другую работу, необходимую ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными актами РФ, либо отсутствием у Работодателя соответствующей работы;
- призыва Работника на военную службу или альтернативную гражданскую службу;
- восстановления на работе Работника, ранее выполнявшего эту работу (п. 2 ст. 83 Трудового Кодекса РФ);
- отказа Работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность;
- признания Работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;
- отказа Работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

5.5. Работнику предоставляются следующие гарантии и компенсации, связанные с работой в районах Крайнего Севера:

- оплата проезда один раз в два года за счет средств Работодателя к месту использования отпуска в пределах РФ и обратно любым видом транспорта (кроме такси), а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов. Работодатель также оплачивает стоимость проезда к месту использования отпуска Работника и обратно и провоза багажа неработающим членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям, фактически проживающим с Работником) независимо от времени использования отпуска. Право на компенсацию возникает у Работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данной организации.

6. Ответственность сторон

- 6.1. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения Работником своих обязанностей, указанных в настоящем договоре, нарушения трудового законодательства, Правил внутреннего трудового распорядка Работодателя, а также причинения Работодателю материального ущерба он несет дисциплинарную, материальную и иную ответственность согласно действующему законодательству РФ.
- 6.2. Работодатель несет материальную и иную ответственность согласно действующему законодательству в случаях:
- а) незаконного лишения Работника возможности трудиться;
 - б) причинения Работнику ущерба в результате увечья или иного повреждения здоровья, связанного с исполнением им своих трудовых обязанностей;
 - в) причинения ущерба имуществу Работника;
 - г) задержки заработной платы;
 - д) в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

7. Иные условия

- 7.1. Условия настоящего трудового договора имеют обязательную юридическую силу для сторон и вступают в силу с момента его подписания.
С момент подписания настоящего трудового договора теряют юридическую силу иные, заключенные между сторонами, трудовые договоры, а также иные соглашения, содержащие и устанавливающие трудовые отношения между Работником и Работодателем.
Все изменения и дополнения к настоящему трудовому договору оформляются двусторонним письменным соглашением.
- 7.2. Споры между сторонами, возникающие при исполнении трудового договора, рассматриваются в порядке, установленном действующим законодательством РФ.
- 7.3. К отношениям сторон, не урегулированным настоящим трудовым договором, применяются нормы трудового права, установленные Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами и другими правовыми актами.
- 7.4. Договор составлен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, один из которых хранится у Работодателя, а другой у Работника.

8. Реквизиты и подписи сторон

РАБОТОДАТЕЛЬ

ОГБОУ ВО Арктический ГАТУ

_____ 202__ г.

г. Якутск, ш. Сергеляхское 3 км., д.3

ИН 1405047359

т. (4112) 35-78-45

ф. (4112) 35-78-13

РАБОТНИК

_____ (ФИО работника)

«Экземпляр трудового договора мною получен.
С должностной инструкцией и правилами
внутреннего распорядка организации
ознакомлен (а)».

_____ «__» _____ 202__ г.

(подпись)

Адрес регистрации: _____

Серия и номер документа _____

Дата выдачи документа _____

Наименование органа, выдавшего документ _____

ПОЛОЖЕНИЕ о комиссии по трудовым спорам

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет компетенцию, порядок формирования и работы Комиссии по трудовым спорам (КТС), совместно созданной Администрацией ФГБОУ ВО Арктический ГАТУ (далее – Работодатель) и трудовым коллективом ФГБОУ ВО Арктический ГАТУ для урегулирования индивидуальных трудовых споров, возникающих между лицами, работающими по трудовому договору (соглашению) – далее Работником, и Работодателем.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

2. Компетенция комиссии по трудовым спорам

2.1. КТС является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, возникающих в ФГБОУ ВО Арктический ГАТУ.

2.2. Индивидуальным трудовым спором признается неурегулированные разногласия между Работодателем и Работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов (в том числе локальных), содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в КТС.

2.3. К компетенции КТС относятся споры:

- О взыскании заработной платы (включая доплаты, надбавки и другие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда ФГБОУ ВО Арктический ГАТУ);
- Об изменении существенных условий трудового договора;
- Об оплате сверхурочных работ;
- О применении дисциплинарных взысканий;
- О выплате компенсаций при направлении в командировку;
- О возврате денежных сумм, удержанных из заработной платы в счет возмещения ущерба, причиненного работодателю;
- Возникающие в связи с неправильностью или неточностью записей в трудовой книжке;
- Иные споры, кроме указанных в п. 2.4. Настоящего Положения;

2.4. КТС не рассматривает споры, разрешение которых законом отнесено к компетенции только суда (восстановление на работе, взыскание морального вреда и др.). В том случае, если работник обратился с заявлением в КТС о рассмотрении спора исключительной компетенцией ей, комиссия вправе рассмотреть данное заявление и выдать заключение по спорному вопросу, которое будет носить рекомендательный характер.

3. Порядок формирования КТС

3.1. КТС формируется на паритетных началах из равного числа представителей Работников и Работодателя по 6 человек с каждой стороны.

3.2. Представители работников в комиссию по трудовым спорам избираются конференцией работников ФГБОУ ВО Арктический ГАТУ или делегируются профкомом сотрудников ФГБОУ ВО Арктический ГАТУ с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников. Членами КТС могут быть избраны любые работники независимо от членства в профсоюзе, занимаемой должности, выполняемой работы.

3.3. Представители Работодателя назначаются в комиссию приказом ректора.

3.4. Ректор не может входить в состав КТС.

3.5. КТС ФГБОУ ВО Арктический ГАТУ имеет свою печать. Средства на ее изготовление выделяются Работодателем.

3.6. Организационно-техническое обеспечение деятельности КТС (предоставление оборудованного помещения, машинописной и иной техники, необходимой литературы, организация делопроизводства, учет и хранение заявлений работников и дел, подготовка и выдача копий решений и т.д.) осуществляется Работодателем. Обязанность по организационному обеспечению деятельности КТС может быть возложена Работодателем на какого-либо работника ФГБОУ ВО Арктический ГАТУ. Данная обязанность исполняется наряду с основной трудовой функцией.

3.7. Члены КТС путем голосования избирают из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря комиссии. Они могут быть представителями Работодателя или представителями Работников.

3.8. КТС создается на срок действия коллективного договора. По истечении указанного срока избираются и назначаются новые члены КТС.

3.9. В случае не возможности рассмотрения индивидуального трудового спора по причине не правомочности комиссии, по основаниям предусмотренных п.5.4. настоящего положения (нахождение членов комиссии в отпусках, командировках, временной нетрудоспособности и т.д.), допускается временное замещение отсутствующих членов комиссии. Замещение членов комиссии производится в порядке, предусмотренном разделом 3 настоящего Положения.

4. Порядок обращения в КТС

4.1. Право на обращение в КТС имеют все работники, состоящие в штате ФГБОУ ВО Арктический ГАТУ.

4.2. Трудовой спор подлежит рассмотрению в КТС, если работник самостоятельно или с участием представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с Работодателем.

4.3. Работник может обратиться в КТС в трехмесячный срок со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

Течение сроков, с которыми связывается возникновение или прекращение права работника обратиться в КТС, начинается на следующий день, после которого работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права. Сроки исчисления месяцами истекают в соответствующее число последнего месяца (третьего). Если последний день срока приходится на нерабочий день, то днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий.

В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока КТС может восстановить срок и разрешить спор по существу.

4.4. Работник обращается в КТС с заявлением, в котором излагает существо трудового спора. Заявление может быть передано работником лично или отправлено по почте, факсом.

4.5. Заявление работника, поступившее в КТС, подлежит обязательной регистрации в специальном журнале, который ведет секретарь КТС.

4.6. Отказ в приеме заявления по мотивам пропуска работником трехмесячного срока не допускается. Отсутствие уважительной причины пропуска срока является основанием для отказа в удовлетворении требований работника.

5. Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора

5.1. Комиссия по трудовым спорам рассматривает индивидуальный трудовой спор в течение десяти календарных дней со дня поступления заявления от Работника.

5.2. Работник и Работодатель своевременно уведомляются КТС о месте, дате и времени заседания КТС.

5.3. Работник до начала заседания КТС может взять свое заявление обратно или отказаться от предъявляемых требований непосредственно на заседании КТС.

5.4. Заседание КТС является правомочным, если на нем присутствовало не менее половины членов комиссии с каждой стороны.

5.5. В назначенное для разбирательства дела время председатель КТС открывает заседание и объявляет, какое заявление подлежит рассмотрению.

5.6. Секретарь докладывает КТС, кто из вызванных по рассматриваемому делу лиц явился, извещены ли не явившиеся лица и какие имеются сведения о причинах их отсутствия.

5.7. Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление, или уполномоченного им представителя.

Рассмотрение спора в отсутствие работника или его представителя допускается лишь по его письменному заявлению.

В случае неявки работника или его представителя на заседание указанной комиссии рассмотрение трудового спора откладывается.

О переносе даты рассмотрения спора своевременно уведомляется Работник и Работодатель.

В случае вторичной неявки работника или его представителя без уважительных причин комиссия может вынести решение о снятии вопроса с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление о рассмотрении трудового спора повторно в пределах трехмесячного срока.

5.8. Отсутствие представителя Работодателя на заседании КТС не является причиной переноса рассмотрения дела.

5.9. Рассмотрение дела по существу начинается с оглашения председателем КТС заявления Работника. Затем выясняется личность Работника, подавшего заявление, и вопрос о том, подлежит ли спор Работника разрешению КТС, заслушиваются мнения членов комиссии, исследуются представленные Работником и представителем Работодателя материалы и документы.

5.10. Комиссия по трудовым спорам в случае необходимости имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов, затребовать от Работодателя необходимые для рассмотрения трудового спора документы.

5.11. Требование комиссии о предоставлении необходимой документации в определенный срок подлежит обязательному исполнению для всех категорий руководителей и работников ФГБОУ ВО Арктический ГАТУ.

5.12. Работник в праве в любое время до удаления комиссии для голосования отказаться от заявленных требований.

5.13. На заседании комиссии по трудовым спорам секретарем ведется протокол, в котором указывается:

- Дата и место проведения заседания;
- Сведения о лице Работника, Работодателя, свидетелей, специалистов;
- Краткое изложение заявления Работника;

- Краткие объяснения сторон, показания свидетелей, специалиста;
- Дополнительные заявления, сделанные Работником;
- Представление письменных доказательств
- Результаты обсуждения КТС;
- Результаты голосования

Протокол подписывается председателем комиссии или его заместителем и заверяется печатью комиссии.

6. Порядок принятия решения КТС и его содержание

6.1. Комиссия по трудовым спорам принимает решение тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии. Принятие решения завершает рассмотрение спора в КТС.

6.2. Если при проведении голосования голоса членов комиссии разделились поровну, решение считается не принятым. В этом случае Работник вправе обратиться за разрешением спора в суд.

6.3. Решение КТС должно быть выражено в категорической и четкой форме, не позволяющей толковать его по-другому или уклониться от его исполнения. В решении по денежным требованиям указывается точная сумма, причитающаяся Работнику.

6.4. Решение КТС включает вводную, описательную, мотивировочную и резолютивную части.

В вводной части решения должны быть указаны дата и место принятия решения КТС, наименование КТС, принявшей решение, состав КТС, секретарь заседания, стороны, другие лица, участвующие в деле, их представители, предмет спора или заявленное требование.

Описательная часть решения КТС должна содержать указание на требование Работника, возражения представителя Работодателя и объяснения других лиц, участвующих в деле.

В мотивировочной части решения КТС должны быть указаны обстоятельства дела, установленные комиссией; доказательства, на которых основаны выводы КТС об этих обстоятельствах; доводы, по которым комиссия отвергает те или иные доказательства; нормативно-правовые акты, которыми руководствовалась комиссия.

В случае отказа в рассмотрении заявления Работника в связи с признанием не уважительными причины пропуска срока обращения в КТС, в мотивировочной части решения указывается только на установление комиссией данных обстоятельств.

Резолютивная часть решения КТС должна содержать выводы комиссии об удовлетворении требований либо об отказе в удовлетворении требований полностью или в части, срок и порядок обжалования решения КТС.

6.5. Решение подписывается председателем комиссии и заверяется печатью КТС.

6.6. Надлежаще заверенные копии решения комиссии по трудовым спорам вручаются работнику и руководителю организации в течение трех дней со дня принятия решения.

6.7. Вынесение решения КТС в отношении рассматриваемого спора лишает Работника права вновь обратиться в Комиссию, даже если он располагает новыми доказательствами. Дальнейшее разрешение спора Работник может перенести в суд.

7. Исполнение решений комиссии по трудовым спорам

7.1. Решение комиссии по трудовым спорам подлежит исполнению Работодателем в течение трех дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование.

7.2. В случае неисполнения решения комиссии в установленный срок работнику по его заявлению КТС выдает удостоверение, являющееся исполнительным документом. В удостоверении указываются:

- наименование КТС;
- дело или материалы, по которым выдано удостоверение, и их номера;
- дата принятия решения КТС, подлежащего исполнению;
- фамилия, имя, отчество взыскателя, его место жительства;
- наименование должника, его адрес;
- резолютивная часть решения КТС;
- дата вступления в силу решения КТС;
- дата выдачи удостоверения и срок предъявления его к исполнению.

Удостоверение подписывается председателем КТС и заверяется печатью комиссии.

7.3. Удостоверение не выдается, если Работник или Работодатель обратился в установленный срок с заявлением о перенесении трудового спора в суд.

7.4. На основании удостоверения, выданного комиссией по трудовым спорам и предъявленного не позднее трехмесячного срока со дня его получения, судебный пристав приводит решение комиссии по трудовым спорам в исполнение в принудительном порядке.

7.5. В случае пропуска работником установленного трехмесячного срока по уважительным причинам комиссия по трудовым спорам, выдавшая удостоверение, может восстановить этот срок.

8. Обжалование решения комиссии по трудовым спорам и перенесение рассмотрения индивидуального трудового спора в суд

8.1. В случае, если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен комиссией по трудовым спорам в десятидневный срок, работник имеет право перенести его рассмотрение в суд.

8.2. Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано работником или работодателем в суде в десятидневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии.

8.3. В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока суд может восстановить этот срок и рассмотреть индивидуальный трудовой спор по существу.

9. Регламент работы КТС

9.1. Прием заявлений в КТС производится секретарем КТС в приемной ректора ФГБОУ ВО Арктический ГАТУ в рабочее время.

9.2. КТС проводит заседания в свободное от работы для Работника, подавшего заявление, время.

9.3. Заседания КТС проводятся публично.

10. Гарантии работникам - членам КТС

10.1. Членам комиссий по трудовым спорам предоставляется свободное от работы время для участия в работе КТС с сохранением среднего заработка. Предоставление свободного от работы времени членам комиссий по трудовым спорам оформляется приказом работодателя. Средний заработок при этом определяется из расчета трех последних месяцев работы в порядке, предусмотренном законодательством.

10.2. Увольнение работников, входящих в состав комиссии по трудовым спорам, может быть произведено по инициативе Работодателя только с мотивированного согласия профкома сотрудников ФГБОУ ВО Арктический ГАТУ.

11. Заключительные положения

11.1. При увольнении работника, являющегося членом КТС, представители Работников, Работодателя, избираются или назначаются новые работники в состав КТС в порядке, предусмотренном разделом 3 настоящего Положения.

ПОЛОЖЕНИЕ о комиссии по охране труда

1. Положение комиссии по охране труда (далее - Комиссия) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Арктический государственный агротехнологический университет» (далее - Университет) разработано в соответствии со статьей 218 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ч. I, ст. 3) для организации совместных действий работодателя, работников, профессиональных союзов или иного уполномоченного работниками представительного органа по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний и сохранению здоровья работников, а также для разработки организациями на его основе положений о комитетах (комиссиях) по охране труда с учетом специфики их деятельности.

2. Положение предусматривает основные задачи, функции и права комиссии по охране труда.

3. Комиссия является составной частью системы управления охраной труда учреждения, а также одной из форм участия работников в управлении учреждением в области охраны труда. Ее работа строится на принципах социального партнерства.

4. Комиссия взаимодействует с государственными органами управления охраной труда, органами федеральной инспекции труда, другими государственными органами надзора и контроля, а также с технической инспекцией труда профсоюзов.

5. Комиссия в своей деятельности руководствуется законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами РС (Я) об охране труда, отраслевым федеральным и республиканским соглашениям, коллективным договором (соглашением по охране труда), локальными нормативными правовыми актами учреждения.

6. Задачи Комиссии:

6.1. разработка на основе предложений членов Комиссии, программы совместных действий работодателя, профкома первичной организации профсоюза по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма, профессиональных заболеваний;

6.2. организация проведения проверок состояния условий и охраны труда на рабочих местах, подготовка соответствующих предложений работодателю по решению проблем охраны труда на основе анализа состояния условий и охраны труда, производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;

6.3. информирование работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья и о полагающихся работникам компенсациях за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, средствах индивидуальной защиты.

7. Функции Комиссии:

7.1. рассмотрение предложений работодателя, работников, профкома для выработки рекомендаций, направленных на улучшение условий и охраны труда работников;

7.2. оказание содействия работодателю в организации обучения работников по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, а также проверки знаний требований охраны труда и проведения своевременного и качественного инструктажа работников по охране труда;

7.3. участие в проведении обследований состояния условий и охраны труда в учреждении, рассмотрении их результатов и выработке рекомендаций работодателю по устранению выявленных нарушений;

7.4. информирование работников о проводимых мероприятиях по улучшению условий и охраны труда, профилактике производственного травматизма, профессиональных заболеваний;

7.5. доведение до сведения работников результатов аттестации рабочих мест по условиям труда и сертификации работ по охране труда;

7.6. информирование работников о действующих нормативах по обеспечению смывающими и обеззараживающими средствами, сертифицированной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, правильности их применения, организации хранения, стирки, чистки, ремонта, дезинфекции и обеззараживания;

7.7. содействие в организации проведения предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров и соблюдения медицинских рекомендаций при трудоустройстве;

7.8. содействие своевременному обеспечению работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, молоком, другими равноценными пищевыми продуктами или замена их денежной компенсацией;

7.9. рассмотрение проектов локальных нормативных правовых актов по охране труда и подготовка предложений по ним работодателю, профкому.

8. Права Комиссии:

8.1. получать от работодателя информацию о состоянии условий труда на рабочих местах, производственного травматизма и профессиональных заболеваний, наличии опасных и вредных производственных факторов и мерах по защите от них, о существующем риске повреждения здоровья;

8.2. заслушивать на заседаниях Комиссии сообщения работодателя (его представителей), руководителей структурных подразделений и других работников о выполнении ими обязанностей по обеспечению безопасных условий и охраны труда на рабочих местах и соблюдению гарантий прав работников на охрану труда;

8.3. заслушивать на заседаниях Комиссии руководителей и других работников учреждения, допустивших нарушения требований охраны труда, повлекших за собой тяжелые последствия, и вносить работодателю предложения о привлечении их к ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации;

8.4. участвовать в подготовке предложений к разделу коллективного договора (соглашения по охране труда) по вопросам, находящимся в компетенции Комиссии;

8.5. содействовать разрешению трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, изменением условий труда, вопросами предоставления работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, компенсаций.

9. Комиссия создается по инициативе работодателя или профкома на паритетной основе (каждая сторона имеет один голос вне зависимости от общего числа представителей стороны) из представителей работодателя и первичной организации профсоюза.

10. Численность Комиссии определяется в зависимости от численности работников в учреждении, специфики производства, количества структурных подразделений и других особенностей, по взаимной договоренности сторон, представляющих интересы работодателя и работников.

11. Выдвижение в Комиссию представителей работников учреждения может осуществляться на основании решения профкома или на собрании (конференции) работников; представителей работодателя - работодателем.

Состав Комиссии утверждается приказом (распоряжением) работодателя.

12. Комиссия избирает из своего состава председателя, заместителей от иной стороны и секретаря. Председателем Комиссии, как правило, является ответственный представитель работодателя, заместителем является представитель профкома, секретарем - работник службы охраны труда.

13. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с разрабатываемыми им регламентом и планом работы.

14. Члены Комиссии должны проходить обучение по охране труда за счет средств работодателя, а также средств Фонда социального страхования Российской Федерации (страховщика) в соответствии с порядком, установленным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по нормативно-правовому регулированию в сфере труда, по направлению работодателя на специализированные курсы не реже одного раза в три года.

15. Члены Комиссии информируют не реже одного раза в год выборный орган первичной профсоюзной организации или собрание (конференцию) работников о проделанной ими в Комиссии работе. Выборный орган первичной профсоюзной организации или собрание (конференция) работников учреждения вправе отзывать из Комиссии своих представителей и выдвигать в его состав новых представителей. Работодатель вправе своим решением отзывать своих представителей из Комиссии и назначать вместо них новых представителей.

ПОЛОЖЕНИЕ **о комиссии по регулированию социально-трудовых отношений**

1. Общие положения

1.1. Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений является органом социального партнерства. Целью комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, согласно ст. 35 Трудового Кодекса РФ, является обеспечение регулирования социально-трудовых отношений, ведение коллективных переговоров, подготовка проекта коллективного договора и его заключение, а также организация контроля за выполнением коллективного договора.

Комиссии даются полномочия:

- обсуждение вопросов о работе организации;
- внесение предложений по ее совершенствованию;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- участие в принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.
- ведение коллективных переговоров;
- подготовка проекта коллективного договора;
- внесение изменений и дополнений в коллективный договор;
- заключение коллективного договора;
- продление коллективного договора на новый срок;
- контроль за выполнением коллективного договора;
- урегулирование разногласий, возникших в ходе коллективных переговоров по заключению или изменению коллективного договора.

1.2. Принципы деятельности Комиссии:

- уважение и учет интересов сторон;
- полномочность сторон;
- полнота представительства;
- равноправие сторон;
- регулярность проведения консультаций и переговоров;
- добровольность принятия обязательств сторонами;
- реальность обеспечения принятых обязательств;
- систематичность контроля за выполнением принятых сторонами соглашений;
- ответственность сторон.

2. Порядок формирования Комиссии

2.1. Членами двусторонней комиссии являются конкретные лица, выделенные каждой из сторон социального партнерства, надлежаще оформленные приказом работодателя, решением профсоюзного органа, из равного числа представителей работников и работодателя.

2.2. Представители сторон находятся в равноправных отношениях и избирают своих сопредседателей комиссии, ответственных за организацию заседания, ведения документации.

2.3. Члены Комиссии от каждой из сторон (постоянные члены) определяются сторонами самостоятельно на равноправной основе.

2.4. Комиссия может создавать рабочие группы.

3. Задачи Комиссии

3.1. Подготовка проекта Коллективного договора, проведение переговоров по его заключению.

3.2. Практическое и методическое содействие заключению коллективного договора.

3.3. Осуществление контроля за выполнением Коллективного договора.

3.4. Содействие разрешению разногласий по поводу заключения и реализации коллективного договора.

4. Права Комиссии

4.1. Вносить предложения о привлечении к ответственности лиц, не выполняющих коллективный договор.

4.2. Получать необходимую информацию и материалы о социально-экономическом положении, иную информацию, необходимую для подготовки проекта Коллективного договора, организации контроля за его выполнением, а также ведения переговоров.

5. Порядок работы Комиссии

5.1. Комиссия осуществляет свою работу в соответствии с утвержденным Комиссией регламентом, разработанным на основе законодательства и настоящего Положения.

5.2. Комиссию возглавляют и поочередно проводят ее заседания сопредседатели.

5.3. Каждая из сторон имеет право привлекать к работе Комиссии с правом совещательного голоса консультантов в количестве, не превышающем половину нормы представительства сторон.

5.4. Заседания Комиссии проводятся в соответствии с планом, согласованным сторонами.

5.5. В случае предложения одной из сторон о проведении внеочередного заседания Комиссии, оно должно быть проведено в течение 10 календарных дней с момента получения сторонами соответствующего предложения. Изменение данного срока допустимо при согласии сторон.

5.6. Вопросы для рассмотрения Комиссией, готовятся рабочей группой, формируемой по предложению сторон.

5.9. Каждая из сторон обязана представлять имеющуюся в ее распоряжении информацию, необходимую для работы Комиссии.

6. Порядок принятия решения Комиссии

6.1. Комиссия правомочна принимать решение, если на ее заседании присутствует две трети ее членов (от каждой стороны) с учетом иных представителей сторон, уполномоченных заменять постоянных членов Комиссии, отсутствующих по уважительной причине.

6.2. Решение по всем вопросам, рассматриваемым Комиссией, принимается при согласии сторон, то есть в случае принятия большинством участвующих в заседании представителей от каждой из сторон.

6.3. Члены Комиссии, не согласные с принятым решением, вправе требовать занесения особого мнения в протокол заседания Комиссии.

6.4. Решения Комиссии, принятые в соответствии с настоящим Положением, обязательны для исполнения каждой из сторон.

6.5. Контроль за выполнением решений Комиссии осуществляется постоянно действующей рабочей группой Комиссии.

6.6. Ответственность за невыполнение решений Комиссии наступает в соответствии с действующим законодательством.

РЕГЛАМЕНТ

Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений

7. Планирование работы Комиссии

7.1. План заседаний Комиссий формируется на основе поступивших предложений сторон и утверждается решением Комиссии ежегодно.

7.2. План заседаний Комиссии содержит: дату заседания, сторону, ответственную за проведение заседания, формулировку вопросов, предлагаемых для обсуждения, сторону, ответственную за подготовку каждого вопроса с указанием при необходимости конкретного ответственного лица.

7.3. По согласованию сторон в план заседаний Комиссии могут быть внесены дополнения и изменения.

8. Подготовка заседаний Комиссии

8.1. Для подготовки материалов к заседанию Комиссии могут привлекаться специалисты, эксперты, члены Комиссии.

8.2. В обязательном порядке предоставляется информация в письменном виде по вопросам, запланированным для рассмотрения Комиссии.

8.3. Материал, представленный стороной, ответственной за подготовку вопроса, принимается за основу для обсуждения.

9. Проведение заседаний Комиссии

9.1. Заседание Комиссии проводится в соответствии с планом работы.

9.2. Комиссия правомочна принимать решение, если на заседании присутствует две трети ее членов.

9.3. Продолжительность заседания Комиссии - не более двух часов без перерыва, доклады - не более 15 минут, выступления в прениях - до 5 минут.

9.4. По решению Комиссии на ее конкретном заседании может быть принят иной порядок работы.

10. Порядок проведения переговоров по заключению Коллективного договора

10.1. Переговоры проводятся на основе подготовленного проекта Коллективного договора с учетом поступивших предложений от всех сторон.

10.2. Членами Комиссии могут вноситься дополнительные предложения.

10.3. Замечания к проекту оформляются в письменном виде и должны содержать номер пункта, к которому они вносятся, точно сформулированную суть вносимого

предложения (исключить, изменить ответственную сторону (на какую), перенести в другой раздел (какой), изменить редакцию (точная формулировка новой редакции).

10.4. По представленным замечаниям формируется протокол разногласий, если не найдено согласованного решения.

10.5. Протокол разногласий должен содержать номер пункта, по которому возникли разногласия, и предлагаемые редакции, с указанием сторон, их сформулировавших.

10.6. Обсуждение проекта Коллективного договора на заседании Комиссии осуществляется в порядке, установленном настоящим Регламентом для основных вопросов повестки дня.

10.7. В принятый Комиссией текст проекта Коллективного договора внесение дополнений и изменений в одностороннем порядке не допускается.

11. Контроль за исполнением решений Комиссии

11.1. Не менее 1 раза в полугодие на рассмотрение Комиссии вносятся вопросы об итогах выполнения Коллективного договора и принятых Комиссией решений.

11.2. На конференции работников ФГБОУ ВО Арктический ГАТУ и заседании Профкома не менее 1 раза в год подводятся итоги выполнения Коллективного договора.



ПРОШУМЪ ПОЗНАЮ И СЪВРЕДНЕНО
ИЗДАВАНО 4/3 (срѣд) мѣста (ос)
Получено отъ органа
отъ КОМУСЪ РАДИОТЕЛЕГРАФИЯ ПАТ
20.05.2023