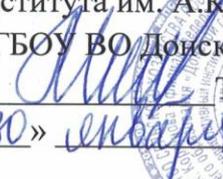


Директор  
Новочеркасского  
инженерно-мелиоративного  
института им. А.К. Кортунова  
ФГБОУ ВО Донской ГАУ

  
Т.В. Мельник  
«30» января 2023 г.



Председатель ППО  
сотрудников Новочеркасского  
инженерно-мелиоративного  
института им. А.К. Кортунова

ФГБОУ ВО Донской ГАУ  
Сивгаренко О.Н.  
«30» января 2023 г.



## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Новочеркасского инженерно-мелиоративного института  
имени А.К. Кортунова – филиала федерального государственного  
бюджетного образовательного учреждения высшего образования  
«Донской государственный аграрный университет», 6125012570  
с 30.01.2023 по 29.01.2026 г.г.

Коллективный договор прошел  
уведомительную регистрацию в  
управлении по труду  
министерства труда и социального  
развития Ростовской области

Регистрационный № 18618/23-990  
от 31.07.2023 г.  
Предыдущий коллективный договор  
действовал по 16.12.2022 г.

г. Новочеркасск, 2023 г.

## СОДЕРЖАНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	2
2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ .....	5
3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.....	10
4. ОПЛАТА ТРУДА И ОТПУСКА.....	15
5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.....	20
6. ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ .....	25
7. СОЦИАЛЬНЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ И ИНЫЕ ВЫПЛАТЫ	27
8. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА .....	28
9. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО.....	29
10. ГАРАНТИИ ПРАВ ВЫБОРНЫХ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ И РАБОТНИКОВ, ИЗБРАННЫХ В ПРОФСОЮЗНЫЕ ОРГАНЫ И КОМИССИИ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ.....	31

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Донской государственный аграрный университет» (далее – Работодатель, Университет) в лице директора Новочеркасского инженерно-мелиоративного института имени А.К. Кортунова - филиала федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Донской государственный аграрный университет» (Новочеркасский инженерно-мелиоративный институт им. А.К. Кортунова ФГБОУ ВО Донской ГАУ, Институт) Мельник Татьяны Владимировны, с одной стороны, и Работники Новочеркасского инженерно-мелиоративного института имени А.К. Кортунова - филиала федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Донской государственный аграрный университет» в лице председателя Первичной профсоюзной организации сотрудников НИМИ Донской ГАУ Ольгаренко Ольги Николаевны (далее – Профсоюз, Профсоюзный комитет, Профком, Профсоюзная организация), с другой стороны, именуемые вместе «Стороны», а по отдельности «Сторона», заключили настоящий коллективный договор (далее – коллективный договор, КД) о нижеследующем.

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Институте и определяющим взаимные обязательства Сторон, в том числе по вопросам условий труда и его оплаты, занятости, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, охраны труда и здоровья, профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию Работников, гарантий, компенсаций и льгот Работников, а также принципы и формы социального партнерства, гарантии прав выборных профсоюзных органов.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом Университета, Положением о Новочеркасском инженерно-мелиоративном институте имени А.К. Кортунова – филиале федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Донской государственный аграрный университет» (далее – Положение о филиале) и иными нормативными правовыми актами. Основой для заключения коллективного договора является Отраслевое соглашение по агропромышленному комплексу Российской Федерации на 2021 – 2023 годы (далее – Отраслевое соглашение).

1.3. Стороны принимают на себя обязательства Отраслевого соглашения.

1.4. Коллективный договор заключен полномочными представителями Сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

– обеспечения эффективной деятельности института, максимально способ-

ствующей успешному долгосрочному развитию, росту его общественного престижа и деловой репутации;

- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение Работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни и улучшение условий труда работников;
- создания условий для взаимовыгодного взаимодействия социальных партнеров, равноправного социального диалога;
- практической реализации принципов достойного труда, социальной справедливости и ответственности.

1.5. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, для ведения переговоров, подготовки, заключения и контроля за выполнением КД, внесению в него изменений и дополнений, урегулированию возникающих между Сторонами КД разногласий Стороны на равноправной основе образуют из числа своих представителей постоянно действующую двустороннюю комиссию.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Института, изменения типа государственного учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Института.

1.7. Действие коллективного договора распространяется на всех Работников Института.

1.8. Коллективный договор вступает в силу со дня со дня его подписания Сторонами и действует до 29.01.2026 г.

1.9. Если по истечении срока действия КД ни одна из сторон не заявит о его прекращении, то договор действует в течение следующих трех лет.

1.10. Условия коллективного договора, принятые в соответствии с законодательством РФ, являются обязательными для сторон. Ни одна Сторона не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке изменить КД или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.11. Стороны договорились, что коллективный договор может быть изменен, дополнен по взаимному согласию в следующем порядке:

1.11.1. Сторона, проявившая инициативу по внесению изменений, дополнений в КД, направляет другой Стороне и в Комиссию по социальному партнерству в письменной форме соответствующее предложение с перечнем конкретных изменений, дополнений;

1.11.2. Представитель Стороны, получившей предложение по внесению изменений, дополнений в КД, обязан в течение двадцати рабочих дней с момента получения указанного предложения направить ответ на полученное предложение направившей Стороне и в Комиссию по социальному партнерству;

1.11.3. Изменения, дополнения вносятся в КД по решению Комиссии по социальному партнерству;

1.11.4. Изменения, дополнения оформляются дополнительным соглашением к КД, которое является его неотъемлемой частью;

1.11.5. Если Сторона отвергает предложенные изменения, дополнения и возникают неурегулированные разногласия, коллективный трудовой спор рассматривается и разрешается по правилам, установленным главой 61 ТК РФ.

1.12. Нормы коллективного договора, изменения, дополнения, вносимые в КД, не должны ухудшать положение Работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, Отраслевым и иными соглашениями.

1.13. Коллективный договор и дополнительные соглашения к нему подлежат уведомительной регистрации в управлении по труду министерства труда и социального развития Ростовской области.

1.14. Стороны КД в течение месяца со дня его уведомительной регистрации обеспечивают доведение коллективного договора и дополнительных соглашений к нему до сведения Работников Института путем размещения его текста на официальном сайте Института в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

1.15. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется Сторонами, Комиссией по социальному партнерству, соответствующими органами по труду.

1.16. При проведении контроля за выполнением коллективного договора Стороны обязуются:

1.16.1. Проверять выполнение КД по итогам полугодия и информировать Работников о результатах проверок на собраниях (конференциях) Работников путем выступления с отчетом представителей обеих сторон;

1.16.2. Проводить заседания профсоюзного комитета с заслушиванием Работодателя о ходе выполнения положений и мероприятий по выполнению КД, при необходимости проводить экспертизу (приглашать экспертов) за счет средств работодателя;

1.16.3. Не реже одного раза в год на совместном заседании администрации и Профкома рассматривать вопрос о выполнении КД, устранении нарушений его условий, привлечении виновных лиц к ответственности.

1.16.4. Обеспечить постоянный контроль за выполнением КД Комиссией по социальному партнерству, с рассмотрением на заседаниях данной комиссии информации обеих Сторон об итогах выполнения КД и принятых мерах;

1.16.5. Предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для контроля информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

1.17. Стороны несут ответственность, установленную законодательством Российской Федерации, в том числе:

1.17.1. Лица, виновные в непредоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (статья 54 ТК РФ);

1.17.2. 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 (статья 54 ТК РФ);

1.17.3. За нарушение трудового законодательства и иных нормативных

правовых актов, содержащих нормы трудового права (статья 5.27 Кодекса Российской Федерации «Об административных правонарушениях»);

1.17.4. По требованию профсоюзного органа Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с должностным лицом, если оно нарушает законодательство о профсоюзах, не выполняет своих обязательств по коллективному договору (часть вторая пункта 2 статьи 30 Федерального закона от 12.01.1996 N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

## **2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ**

2.1.1. Трудовые отношения возникают между Работником и Работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с гл. 11 ТК РФ.

2.1.2. Права, обязанности и ответственность Работников устанавливаются законодательством Российской Федерации, Уставом Университета, Положением о филиале, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами Университета и Института, должностными инструкциями и трудовыми договорами.

При этом учитывается, что частью 2 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в Российской Федерации признается особый статус педагогических работников в обществе и создаются условия для осуществления ими профессиональной деятельности: предоставляются права и свободы, меры социальной поддержки, направленные на обеспечение их высокого профессионального уровня, условий для эффективного выполнения профессиональных задач, повышение социальной значимости, престижа педагогического труда.

Также учитываются установленные особенности правового статуса и регулирования труда отдельных категорий Работников, в том числе в отношении:

- работников образовательной организации – главой 5 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- педагогических работников – главой 52 ТК РФ;
- научных работников – главой 52.1 ТК РФ;
- работников транспорта – главой 51 ТК РФ.

2.2. Возникновение трудовых отношений в Институте возможно при отсутствии предусмотренных статьёй 351.1 ТК РФ ограничений на занятие трудовой деятельностью в сфере образования – наличие судимости и (или) факта уголовного преследования в случаях, указанных в данной статье. Принимаемое на работу лицо должно представить справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования.

2.3. Работодатель наряду с указанными в статье 76 ТК РФ случаями обязан отстранить от работы (не допускать к работе) Работника при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный Работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 ТК РФ. Работодатель отстраняет от работы (не

допускает к работе) Работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда (статьи 331.1, 351.1 ТК РФ).

2.3.1. В Институте предусматриваются должности педагогических Работников и научных Работников (научно-педагогические Работники), руководящих Работников, а также иных Работников (должности инженерно-технических, административно-хозяйственных, производственных, учебно-вспомогательных, медицинских и иных работников, осуществляющих вспомогательные функции).

2.3.2. Наименование должности руководителей, педагогических и научных работников должно соответствовать, в частности, Номенклатуре должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утверждённой постановлением Правительства РФ от 08.08.2013 N 678, Перечню должностей научных работников, подлежащих замещению по конкурсу, утвержденному приказом Минобрнауки России от 02.09.2015 № 937.

2.3.3. Право на занятие должностей в Институте имеют лица, отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам, в том числе:

- общеотраслевым квалификационным характеристикам должностей работников, занятых на предприятиях, в учреждениях и организациях (постановление Минтруда России от 21.08.1998 № 37);

- квалификационным характеристикам должностей работников образования (приказ Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 № 761н);

- квалификационным характеристикам должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования (приказ Минздравсоцразвития России от 11.01.2011 №1н).

2.3.4. Содержание трудового договора определяется его Сторонами в соответствии с положениями действующего законодательства. Согласно статье 56 ТК РФ Работодатель обязуется предоставить Работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Отраслевым соглашением, коллективным договором, локальными нормативными актами и заключенным трудовым договором, своевременно и в полном размере выплачивать Работнику заработную плату.

2.4. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель знакомит Работника под подпись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами Университета и Института, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, Коллективным договором.

2.5. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, подписываемых Работником и Работодателем. Один экземпляр подписанного трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) выдается Работнику на руки, что подтверждается подписью Работника на всех экземплярах.

2.6. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме

на работу.

2.7. Работник, принимаемый на работу и желающий вступить в Профсоюз, вправе подать заявление о приеме в Профсоюз (на имя председателя Профкома) и заявление о безналичном удержании профсоюзных взносов (через бухгалтерию Института).

2.8. Трудовые договоры на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, научных работников могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный Сторонами трудового договора с учетом особенностей, установленных статьями 332 и 336.1 Трудового кодекса РФ. В целях подтверждения соответствия Работника занимаемой им должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, или научного работника (за исключением Работников, трудовые договоры с которыми заключены на определенный срок), один раз в пять лет проводится аттестация в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, утв. приказом Минобрнауки РФ от 30.03.2015 № 293; приказом Минобрнауки РФ от 27.05.2015 № 538 «Об утверждении Порядка проведения аттестации работников, занимающих должности научных работников».

2.9. Заключению трудового договора на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, научных работников, а также переводу на указанные должности предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности, которое проводится в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, приказом Минобрнауки РФ от 23.07.2015 № 749 «Об утверждении Положения о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу», приказом Минобрнауки РФ от 02.09.2015 N 937 «Об утверждении перечня должностей научных работников, подлежащих замещению по конкурсу, и порядка проведения указанного конкурса».

2.10. В целях сохранения непрерывности учебного процесса и научной деятельности допускается заключение трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, и научного работника без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности при приеме на работу по совместительству на срок не более одного года, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, – до выхода этого работника на работу.

2.11. Не проводится конкурс на замещение должностей декана факультета и заведующего кафедрой. Должности декана факультета и заведующего кафедрой являются выборными. Порядок проведения выборов устанавливается локальными нормативными актами Университета.

2.12. При избрании работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им по срочному трудовому договору должности педагогического работника,

относящегося к профессорско-преподавательскому составу, или научного работника новый трудовой договор может не заключаться. В этом случае действие срочного трудового договора с работником продлевается по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок.

2.13. При переводе на должность педагогического Работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, или научного работника в результате избрания по конкурсу на соответствующую должность срок действия трудового договора с работником может быть изменен по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок.

2.14. Особенности работы по совместительству педагогических Работников установлены постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», при этом не считаются совместительством и не требуют заключения (оформления) трудового договора указанные в данном постановлении виды работ, в том числе: педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год; осуществление работниками, не состоящими в штате Института, руководства аспирантами и докторантами.

2.15. Особенности заключения и прекращения трудового договора с руководителями, заместителями руководителей и руководителями филиалов регулируются статьёй 332.1 ТК РФ.

2.16. В Институте могут заключаться трудовые договора о дистанционной работе.

2.17. Изменение определенных Сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению Сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

2.18. Перевод на другую работу – постоянное или временное изменение трудовой функции Работника Института – осуществляется только в строгом соответствии со статьями 72.1 и 72.2 ТК РФ.

2.19. Работодатель обязан уведомить Работника в письменной форме о предстоящих изменениях определенных Сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

2.20. Прекращение трудового договора и увольнение Работника регулируются статьёй 84.1. Трудового кодекса Российской Федерации (с учетом новых правил ведения трудовых книжек и сведений о трудовой деятельности в электронном виде, внесенных Федеральным законом от 16.12.2019 № 439-ФЗ).

2.21. Помимо оснований, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, основаниями прекращения трудового договора с педагогическим Работником, а также с руководителем и заместителем руководителя в соответствии со статьёй 336 ТК РФ являются:

– повторное в течение одного года грубое нарушение Устава Университета и Положения о филиале;

– применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;

– достижение предельного возраста для замещения соответствующей должности в соответствии со статьей 332.1 ТК РФ.

2.22. Работодатель обязуется не допускать экономически и социально необоснованное сокращение численности или штата Работников Института. Стороны принимают на себя обязательства по проведению взаимных консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий и компенсаций в зависимости от стажа работы в Институте, источников их финансирования.

2.23. По инициативе Работодателя расторжение трудового договора в связи с сокращением численности или штата, изменение условий трудового договора с Работником из числа ППС допускается только после окончания учебного года. Изменение условий трудового договора с Работниками из числа ППС по инициативе Работодателя допускается только при условии сохранения его трудовой функции (работа по определенной специальности, квалификации или должности) и в порядке, определенном трудовым законодательством.

2.24. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников Института и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с пунктом 2 статьи 81 Трудового Кодекса Работодатель обязан в письменной форме уведомить об этом Профком не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (расторжения трудовых договоров), а в случае, если решение о сокращении численности или штата Работников организации может привести к массовому увольнению Работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.25. Массовым высвобождением в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 05.02.1993 N 99 «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения» является ликвидация Университета или Института либо сокращение численности или штата Работников Института в количестве:

- 50 и более человек в течение 30 дней;
- 200 и более человек в течение 60 дней;
- 500 и более человек в течение 90 дней.

2.26. К уведомлению, направляемому Работодателем, должны прилагаться:

- копия приказа о сокращении численности или штата;
- список сокращаемых должностей и Работников;
- в случае массового увольнения Работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

2.27. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения Работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 Трудового Кодекса, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель Профкома.

2.28. Увольнение Работников при сокращении численности или штата, а

также по причине несоответствия занимаемой должности допускается, если невозможно перевести Работника с его согласия на другую работу.

2.29. В целях реализации прав Работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, ликвидации или реорганизации подразделений, Работодатель предпринимает следующие меры:

- предупреждает Работника под подпись о предстоящем увольнении в связи с сокращением не менее, чем за два месяца;

- регулярно (не реже двух раз в месяц) в этот период под подпись предоставляет Работнику список вакантных должностей Института для перевода его на другую работу, соответствующие должностные инструкции, информацию о заработной плате на вакантных должностях;

- предоставляет по письменному заявлению Работника в этот период не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска работы.

2.30. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статьях 179, 261 ТК РФ, имеют также:

- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- молодые специалисты, имеющие стаж менее одного года;

- работники, совмещающих работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального образования, независимо от того, за чей счет они обучаются.

2.31. Высвобождаемым Работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством РФ при сокращении численности или штата, а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

### **3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

3.1. Стороны договорились, что баланс рабочего времени и времени отдыха Работников формируется на основе положений законодательства и учитывает необходимость оптимального сочетания трудовой деятельности Работника и других сторон его жизни.

3.2. Режим рабочего времени и время отдыха устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка Института, составленными на основании Трудового кодекса Российской Федерации, приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», приказа Министерства транспорта Российской Федерации от 20.08.2004 № 15 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего

времени и времени отдыха водителей автомобилей» и иных нормативных правовых актов.

3.3. Нормальная продолжительность рабочей недели для Работников из числа профессорско-преподавательского состава (далее – ППС) составляет не более 36 часов в неделю при шестидневной рабочей неделе.

В рабочее время педагогических Работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, – методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (служебными контрактами) и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность, с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

3.4. Нормальная продолжительность рабочей недели для Работников, кроме ППС, составляет не более 40 часов в неделю.

3.5. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии с ТК РФ, в том числе:

– для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

– для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

– для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

– для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

3.6. Для Работников административного, хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала Института установлена 5-дневная рабочая неделя.

3.7. Работники могут привлекаться к работе в ночное время в порядке, установленном статьёй 96 ТК РФ.

3.8. Отдельные работники могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

3.9. Продолжительность рабочего времени и время отдыха при сменной работе определяется графиком сменности, составляемым с учетом мнения Профкома. Графики сменности доводятся до сведения Работников не позднее, чем за

один месяц до введения их в действие. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов. Перерыв между двумя сменами не может быть менее 8 часов. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

3.10. Неполное рабочее время в соответствии со статьёй 93 ТК РФ:

- может устанавливаться по соглашению Сторон трудового договора;
- должно быть установлено по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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

3.11. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников. Ограничения продолжительности рабочего времени при работе по совместительству не применяются в случаях, когда по основному месту работы работник приостановил работу в соответствии с частью второй статьи 142 ТК РФ или отстранен от работы в соответствии с частями второй или четвертой статьи 73 ТК РФ.

3.12. Режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного Работника устанавливаются трудовым договором о дистанционной работе.

3.13. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ в соответствии с трудовым законодательством.

3.14. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.

3.15. Ежегодные оплачиваемые отпуска

3.15.1. Каждый Работник имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

3.15.2. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет 28 календарных дней, для педагогических Работников – 56 календарных дней, для несовершеннолетних – 31 календарный день, для инвалидов – 30 календарных дней. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого

отпуска других категорий Работников определяется в соответствии с законодательством РФ.

3.15.3. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется Работнику в соответствии с очередностью, устанавливаемой графиком отпусков, который утверждается Работодателем с учетом мнения Профкома. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. Работодатель должен известить под подпись Работника о времени начала отпуска не позднее чем за две недели до его начала.

3.15.4. Работникам, имеющим путевки на санаторно-курортное лечение, очередные отпуска предоставляются вне графика (по личному заявлению) по согласованию с руководителем подразделения без нарушения нормальной работы Института.

3.15.5. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска (статья 124 ТК).

3.15.6. При предоставлении ежегодного отпуска преподавателям и другим педагогическим Работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

3.15.7. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении Работника. Преподавателям, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

3.15.8. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия Работника в случаях, предусмотренных статьями 124 – 125 ТК РФ.

3.15.9. Отпуск профессорско-преподавательскому составу предоставляется, как правило, в летний каникулярный период.

3.15.10. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

3.15.11. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению Работника и Работодателя может быть перенесен на другой срок, если Работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо Работник был извещен о сроке отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам новая дата начала отпуска устанавливается по согласованию с Работником.

3.15.12. Не допускается непредоставление отпуска в течение двух лет подряд и отзыв из отпуска Работодателем без согласия Работника.

3.15.13. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией на условиях и в порядке, установленных трудовым законодательством.

3.15.14. По письменному заявлению Работника неиспользованные дни отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия) - статья 127 ТК РФ.

3.16. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска

3.16.1. Работодатель обязуется предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск Работникам:

– занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьёй 117 ТК РФ и Отраслевым соглашением (для Работников, условия труда которых отнесены ко 2 степени вредности – 7 календарных дней; к 3 степени вредности – 8 календарных дней);

– с ненормированным рабочим днем в количестве 3 (трех) календарных дней.

3.16.2. Работодатель предоставляет Работникам дополнительный оплачиваемый отпуск (по согласованию с руководителем подразделения без нарушения нормальной работы Института), в следующих случаях:

– одному из родителей школьников младших классов (до 10 лет включительно) – 1 сентября;

– работникам, впервые вступающим в брак – 3 календарных дня;

– работнику в связи со смертью близкого родственника (супруга(и), родителей, детей) 3 календарных дня;

– работнику в день его юбилея начиная с 50 лет через каждые пять лет – 1 день.

3.17. Длительные отпуска педагогическим Работникам

3.17.1. Педагогические работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном Приказом Минобрнауки РФ от 31.05.2016 г. № 644.

3.17.2. Вопрос о сохранении основного должностного оклада Работника на период его длительного отпуска или его части решается Работодателем, исходя из финансового положения, на основании рекомендации (представления) Ученого совета Института, факультета, Профкома.

3.18. Отпуска без сохранения заработной платы

3.18.1. 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 Работодателем.

3.18.2. Работодатель, согласно статье 128 ТК РФ, обязан на основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

– работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

– родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов,

сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами.

#### **4. ОПЛАТА ТРУДА И ОТПУСКА**

4.1. Вопросы оплаты труда Работников Института регулируются Положением об оплате труда работников Новочеркасского инженерно-мелиоративного института имени А.К. Кортунова – филиала федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Донской государственной аграрный университет», принимаемым с учетом мнения Профкома в соответствии с ТК РФ и иными нормативными правовыми актами.

4.2. Работодатель:

– признаёт приоритет полного и своевременного расчета по заработной плате, выплатам социального характера, всем видам надбавок, установленным законодательством, Коллективным договором и трудовыми договорами перед всеми остальными расходами, в том числе на административно-хозяйственные нужды, капитальные вложения, материально-техническое и учебно-методическое обеспечение;

– обеспечивает Работникам равную оплату за труд равной ценности;

– производит своевременно расчеты с работниками по заработной плате и уплате страховых взносов в государственные внебюджетные фонды, а также перечисление членских профсоюзных взносов в соответствии с законодательством Российской Федерации;

– выплачивает заработную плату Работникам в денежной форме не реже, чем каждые полмесяца в сроки, установленные КД;

– сохраняет за работником, который приостановил работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, средний заработок за весь период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.3. Профсоюз:

– осуществляет контроль своевременности выплаты заработной платы и уплаты Работодателем страховых взносов в государственные внебюджетные фонды;

– проводит мониторинг статистических данных по заработной плате;

– предоставляет аналитические данные по заработной плате социальным партнерам.

4.4. Результаты мониторинга ситуации по выплате заработной платы регулярно рассматриваются на заседании Комиссии по социальному партнёрству.

4.5. Заработная плата Работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда Работников Института.

4.6. Система оплаты труда Работников Института включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда Работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда Работников федеральных государственных учреждений» и с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда Работников Института.

4.7. При разработке и утверждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда Работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения Работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого Работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому Работнику (принцип справедливости);

- принятие решений о вознаграждении, в том числе по предложениям структурных подразделений, и их размерах должны осуществляться в соответствии с Положением об оплате труда Работников Новочеркасского инженерно-мелиоративного института имени А.К. Кортунова – филиала федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Донской государственной аграрный университет».

4.8. Введение, замена и пересмотр норм труда, условий оплаты труда производятся Работодателями с извещением Работников не позднее, чем за два месяца, с учетом мнения Профкома.

4.9. Заработная плата Работника включает:

- должностной оклад (оклад), ставка заработной платы;

- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера.

4.10. Размер оплаты труда Работника зависит от его квалификации, слож-

ности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения его максимальным размером.

4.11. Не допускается оплата труда ниже установленного законодательством Российской Федерации минимального размера оплаты труда, если Работник отработал полностью норму рабочего времени и выполнил свои трудовые обязанности.

4.12. Работодатель производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (статья 134 ТК РФ).

4.13. Сроки и порядок выплаты заработной платы

4.13.1. Заработная плата выплачивается Работникам в денежной форме каждые полмесяца:

– 25 числа текущего месяца – для выплаты аванса заработной платы за первую половину месяца;

– 10 числа месяца, следующего за текущим месяцем – для выплаты окончательного расчета по заработной плате за предыдущий календарный месяц.

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

4.13.2. При нарушении Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

4.13.3. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, при этом за Работником сохраняется должность, должностной оклад, другие выплаты и льготы, стаж. Какое-либо преследование Работника, приостановившего свою работу в связи с невыплатой его зарплаты в установленный срок и предварительно письменно известившего Работодателя, не допускается, виновные в преследовании несут ответственность в соответствии с законодательством. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не выполненной в связи с её приостановлением. В период приостановления работы Работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

4.13.4. Выплата заработной платы Работнику производится в денежной форме одним из двух способов:

– наличными через кассу Института;

– перечислением на счет Работника в банке.

4.13.5. При выдаче зарплаты наличными через кассу Института, бухгалтерия Института составляет график выдачи. График доводится до сведения всех структурных подразделений. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается законом или трудовым договором.

4.13.6. Для перечисления заработной платы Работника на счет в банке он должен написать заявление с указанием реквизитов банковского счета. За задержки получения зарплаты, возникшие по вине банка или из-за неточного указания реквизитов банковского счета Работником, Работодатель ответственности не несет.

4.13.7. Работодатель обязуется предпринимать меры для расширения перечня банковских организаций, предоставляющих Работникам бесплатные услуги по открытию и ведению расчетных счетов, перечислению заработной платы Работникам без дополнительных комиссий.

4.13.8. Работодатель обеспечивает ежемесячную выдачу расчетных листов каждому Работнику с указанием всех начислений и удержаний из его заработной платы – не позднее, чем в день выплаты окончательного расчета за отработанный месяц. Форма расчетного листка утверждается с учетом мнения Профкома в порядке ст. 372 Трудового кодекса РФ.

4.14. Оплата труда при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных

4.14.1. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда, устанавливается в повышенном размере:

- минимальный размер повышения оплаты труда составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда;

- для Работников, условия труда которых отнесены к 3 степени вредности, составляет не менее 5 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются Работодателем с учетом мнения Профкома в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Основанием для указанных выплат являются:

- результаты процедуры специальной оценки условий труда;
- записи в журнале фиксации работы (и ее продолжительности) во вредных и опасных условиях труда;

4.14.2. При выполнении работ различной квалификации оплата труда производится в соответствии со статьей 150 ТК РФ.

4.14.3. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, Работнику производится доплата, размер которой устанавливается по соглашению Сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.14.4. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

4.14.5. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере:

- сдельщикам – не менее, чем по двойным сдельным расценкам;
- Работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- Работникам, получающим оклад (должностной оклад), – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

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

4.14.6. Каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном на 40% размере по сравнению с работой в нормальных условиях.

4.15. Почасовая оплата (фиксированный размер платы за каждый отработанный час) применяется в случае выполнения Работниками и лицами, не состоящими в штате Института, педагогической работы в объеме не более 300 часов в год без заключения (оформления) трудового договора. Размеры ставок почасовой оплаты труда ежегодно устанавливаются Работодателем с учетом мнения Профкома, с включением в ставки почасовой оплаты труда для Работников оплаты за отпуск.

4.16. Оплата отпуска

4.16.1. Работодатель обязан производить оплату за ежегодный оплачиваемый отпуск не позднее, чем за три дня до его начала (статья 136 ТК РФ). Если Работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, то Работодатель по письменному заявлению Работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с Работником, при этом Работник имеет преимущество в выборе новой даты начала отпуска.

4.16.2. В соответствии со статьёй 139 ТК РФ средний дневной заработок

для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней). Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в рабочих днях, в случаях, предусмотренных ТК РФ, а также для выплаты компенсации за неиспользованные отпуска определяется путем деления суммы начисленной заработной платы на количество рабочих дней по календарю шестидневной рабочей недели.

## **5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

5.1. Стороны считают обеспечение безопасности жизни и здоровья Работников в процессе трудовой деятельности одним из основных приоритетов своей деятельности.

5.2. Стороны договорились, что Соглашение по охране труда определяет мероприятия по охране и безопасности труда, сроки их выполнения, ответственных должностных лиц. Соглашение по охране труда заключается ежегодно не позднее 15 февраля и вступает в силу с момента его подписания представителями Работодателя и Профкома. Руководители структурных подразделений до 15 ноября каждого года предоставляют специалисту по охране труда свои предложения по внесению изменений и дополнений в Соглашение по охране труда.

5.3. Работодатель и Профком обязуются обеспечивать проведение совместной работы по охране труда по следующим направлениям:

5.3.1. Контроль за соблюдением законодательства и иных нормативных правовых актов по охране труда;

5.3.2. Оперативный контроль за состоянием условий и охраны труда, пожарной безопасности в Институте;

5.3.3. Планирование мероприятий по охране труда, составление отчетности по установленным нормам, ведение документации;

5.3.4. Проведение специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков в установленные законодательством сроки;

5.3.5. Создание на паритетной основе Комитета по охране труда и организация его работы в соответствии с Положением о Комитете по охране труда в Новочеркасском инженерно-мелиоративном институте им. А.К. Кортунова – филиале федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Донской государственной аграрный университет».

5.4. Работодатель обязуется обеспечить:

5.4.1. Разработку и принятие с учетом мнения Профкома Положения о системе управления охраной труда в Институте, Положения о комитете по охране труда, Плана мероприятий по улучшению условий труда (ежегодно);

5.4.2. На каждом рабочем месте условия труда, соответствующие требованиям охраны труда;

5.4.3. Безопасность при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществления технологических процессов, а также применяемых инструментов, сырья и материалов;

5.4.4. Принятие необходимых мер по профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний;

5.4.5. Создание и функционирование системы управления охраной труда;

5.4.6. Режим труда и отдыха Работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

5.4.7. Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для Работников с учетом мнения Профкома в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

5.4.8. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

5.4.9. Ознакомление Работников с требованиями охраны труда;

5.4.10. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

5.4.11. Применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты Работников;

5.4.12. Приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

5.4.13. Бесплатно по установленным нормам выдачу молока или других равноценных пищевых продуктов на работах с вредными условиями труда, обусловленными наличием на рабочем месте вредных производственных факторов, предусмотренных Перечнем вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов, и уровни которых превышают установленные нормативы (далее - вредные условия труда), в порядке, установленном статьёй 222 ТК РФ и Приказом Минтруда России от 12.05.2022 № 291н.

По письменному заявлению работника, занятого на работах с вредными условиями труда и имеющего право на бесплатное получение молока или других равноценных пищевых продуктов, Работодатель производит ежемесячно компенсационные выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока жирностью 2,5 % или равноценных пищевых продуктов в розничной торговле на территории города Новочеркаска Ростовской области.

Конкретный размер компенсационной выплаты устанавливается приказом директора с учетом мнения Профсоюзной организации ежегодно на период с 01

января по 31 декабря на основе данных Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Ростовской области.

Размер суммы компенсационных выплат определяется по следующей формуле:  $H \times C \times K_c = P$ ,

где  $H$  - норма бесплатной выдачи молока или других равноценных продуктов;

$C$  - стоимость 1 литра молока жирностью 2,5 % или 1 литра (килограмма) равноценных пищевых продуктов в розничной торговле на территории соответственно Октябрьского района, города Новочеркасска, города Зернограда Ростовской области;

$K_c$  - количество смен фактической занятости работника на работах с вредными условиями труда в месяц;

$P$  - размер суммы компенсационных выплат в месяц.

Индексация компенсационной выплаты производится Работодателем с учетом мнения профкома пропорционально росту цен на молоко и другие равноценные пищевые продукты в розничной торговле по месту расположения Работников на основе данных Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Ростовской области;

5.4.14. Установление сокращенного рабочего дня при отклонении температурного режима от нормального на рабочих местах в соответствии с постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 21.06.2016 № 81 «Об утверждении СанПиН 2.2.4.3359-16 «Санитарно-эпидемиологические требования к физическим факторам на рабочих местах».

5.4.15. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

5.4.16. Проведение за счет собственных средств специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков с участием представителей профсоюзной организации и на основании результатов проведенной специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков разработку и реализацию мероприятий, направленных на улучшение условий труда Работников;

5.4.17. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств 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 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;

5.4.18. Недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

5.4.19. Информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

5.4.20. Предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

5.4.21. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

5.4.22. Расследование и учет в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

5.4.23. Санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение Работников в соответствии с требованиями охраны труда.

5.4.24. Беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

5.4.25. Выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные настоящим Кодексом, иными федеральными законами сроки;

5.4.26. Обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

5.4.27. Наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности Института;

5.4.28. Выполнение нормативных правовых актов по охране труда;

5.4.29. Освобождение Работника при прохождении диспансеризации от работы с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка в порядке, установленном статьёй 185.1 ТК РФ;

5.4.30. При наличии финансовых средств и возможности организовать в учебных корпусах комнаты психологической разгрузки.

5.4.31. В целях профилактики ВИЧ/СПИДа среди работников учреждения и сокращения негативных последствий распространения эпидемии для социального и экономического развития не реже 1 раза в год при проведении инструктажа по охране труда на рабочем месте проводить обучение и проверку знаний с использованием компьютерного информационного Модуля «Оценка уровня знаний и поведенческого риска в отношении инфицирования ВИЧ».

5.5. Профком:

5.5.1. Осуществляет профсоюзный контроль соблюдения законодательства об охране труда;

5.5.2. Проводит мониторинг причин производственного травматизма;

5.5.3. Иницирует включение в Соглашение по охране труда мероприятий, направленных на улучшение условий и безопасности труда на рабочих местах;

5.5.4. Участвует в работе комиссий по специальной оценке условий труда и оценке профессиональных рисков;

5.5.5. Заслушивает на заседаниях Профкома результаты контрольных мероприятий по обеспечению Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, по соблюдению правил и норм по охране труда и безопасности;

5.5.6. Участвует в расследовании несчастных случаев на производстве, в разработке и контроле выполнения мероприятий по снижению уровня травматизма и профессиональных заболеваний;

5.5.7. Защищает законные интересы Работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

5.5.8. Проводит разъяснительную работу среди Работников о необходимости соблюдения правил и норм безопасности труда;

5.5.9. Осуществляет профсоюзный контроль в области охраны окружающей среды и экологической безопасности, препятствует принятию решений, реализация которых может оказать негативное воздействие на окружающую среду, жизнь и здоровье граждан;

5.5.10. Беспрепятственно посещает структурные подразделения Института и рабочие места сотрудников;

5.5.11. Запрашивает у Работодателя всю необходимую документацию, сведения и объяснения, касающиеся охраны труда;

5.5.12. Проверяет работу по организации общественного питания, коммунально-бытового обслуживания в Институте.

5.6. В области охраны труда Работники обязаны:

- 5.6.1. Соблюдать требования охраны труда;
- 5.6.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- 5.6.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктажа по охране труда, стажировке на рабочем месте, проверки знаний требований охраны труда;
- 5.6.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлениях признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- 5.6.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течении трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и другими федеральными законами.

Отказ Работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечение его к дисциплинарной ответственности.

## **6. ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ**

6.1. Стороны исходят из того, что для успешной деятельности Института приоритетное значение имеет обеспечение его квалифицированными кадрами.

6.2. Необходимость подготовки Работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования (ДПО), а также направления Работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд определяет Работодатель.

6.3. Формы подготовки и ДПО Работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления Работников на прохождение независимой оценки квалификации, определяются Работодателем с учетом мнения Профкома в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

6.4. В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Работодатель обязан проводить профессиональное обучение или ДПО Работников, если это является условием выполнения Работниками определенных видов деятельности (часть четвертая статьи 196 ТК РФ).

Обязанность Института организовать ДПО педагогических Работников по профилю педагогической деятельности не реже, чем один раз в три года, установлена пунктом 5 части 3 статьи 28 и пунктом 2 части 5 статьи 47 Федерального

закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Обязанность Института принять меры по поддержанию и повышению уровня квалификации и профессионального образования должностных лиц, занятых в сфере закупок, в том числе путем повышения квалификации или профессиональной переподготовки в сфере закупок, установлена пунктом 2 статьи 9 Федерального закона от 05.04.2013 № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд».

Обязанность Института создавать условия для повышения квалификации водителей и других работников транспорта, обеспечивающих безопасность дорожного движения, установлена пунктом 2 статьи 20 Федерального закона от 10.12.1995 № 196-ФЗ «О безопасности дорожного движения».

6.5. Решение о профессиональном обучении и ДПО Работников оформляется приказом, согласуемым в отношении педагогических Работников с заместителем директора Института по учебной работе и цифровой трансформации, в отношении научных Работников – с заместителем директора по научно-инновационной работе, в отношении других Работников – с их руководителями.

6.6. В отношении Работников, для которых федеральными законами, иными нормативными и правовыми актами Российской Федерации предусмотрена обязанность Работодателя проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, Работодатель формирует и ведет Регистр, отражающий квалификацию Работника, этапы его профессионального обучения или дополнительного профессионального образования, срок получения соответствующего образования в очередной раз. Данный Регистр должен содержать самостоятельные разделы: профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование.

6.7. При направлении Работодателем работника на профессиональное обучение или ДПО, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы, если при этом Работник направляется в другую местность – производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки. При направлении Работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств Работодателя (статья 187 ТК РФ).

6.8. Работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки квалификации (за свой счет). Указанное право реализуется путем заключения договора между Работником и Работодателем (статья 197 ТК РФ).

6.9. Профессиональное обучение и ДПО Работников в рамках оказываемых Институту платных образовательных услуг может осуществляться со скидкой.

6.10. Работодатель предоставляет Работникам, поступающим на обучение, совмещающим работу с получением образования, допущенным к соисканию уче-

ной степени кандидата наук или доктора наук, гарантии и компенсации, установленные статьями 173-176 ТК РФ.

## **7. СОЦИАЛЬНЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ И ИНЫЕ ВЫПЛАТЫ**

7.1. Стороны признают, что социальные льготы, гарантии и компенсации являются мерой социальной поддержки Работников.

7.2. В целях социальной защищенности работников Института работодатель и профком ежегодно формируют пакет социальных программ и определяют принципы расходования средств на социальные нужды Работников в пределах средств Работодателя, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности на соответствующий период и средств профкома, по следующим приоритетным направлениям:

7.2.1. Формирование благоприятного климата в коллективе.

7.2.2. Улучшение условий и безопасности труда и учебы.

7.2.3. Организация отдыха работников на имеющихся в Университете базах отдыха.

7.2.4. Санаторно-курортное, санаторно-профилактическое лечение и оздоровление работников и членов их семей.

7.2.5. Оказание при наличии денежных средств материальной помощи малообеспеченным Работникам или находящимся в трудной жизненной ситуации.

7.2.6. Поддержка мероприятий для ветеранов войны и труда, ветеранов профсоюзного движения и Института.

7.2.7. Организация культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

7.2.8. Развитие социальной сферы.

7.3. При наличии денежных средств Работодатель ежегодно выделяет на эти цели бюджетные и внебюджетные средства в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности Института.

7.4. Работодатель обязуется предоставлять Работникам все гарантии и компенсации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, действующими законами и иными нормативными правовыми актами, осуществляя соответствующие выплаты.

7.5. Профком обязуется:

7.5.1. Способствовать всестороннему развитию культурно-массовой, спортивно-оздоровительной работы;

7.5.2. Организовывать культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и членов их семей;

7.5.3. Осуществлять поддержку сотрудников Института;

7.5.4. Проводить при наличии денежных средств чествования сотрудников, членов профсоюза, достигших юбилейных дат: женщины – в возрасте 55 лет, мужчины – 60 лет, 65, 70, 75, 80 лет – для всех членов профсоюза;

7.5.5. Предоставлять льготные путевки сотрудникам и неработающим пенсионерам Института, являющимся членами профсоюза, а также членам их

семей в санатории: «Тихий Дон» п. Лазаревское, «Дон» и «Руно» г. Пятигорск;

7.5.6. При наличии финансовых средств оказывать материальную помощь (производить единовременную денежную выплату) Работнику, члену Профсоюза, оказавшемуся в особой, исключительной жизненной ситуации;

7.5.7. При наличии финансовых средств ежегодно приобретать новогодние подарки для Работников, членов Профсоюза, имеющих детей в возрасте до 15 лет.

7.6. Стороны совместно:

7.6.1. Готовят материалы по награждению наиболее отличившихся работников, присвоению им почетных званий;

7.6.2. Сотрудничают по вопросам проведения культурно-массовых, физкультурно-оздоровительных, праздничных и иных мероприятий.

7.7. Для решения вопросов расходования средств социального страхования, а также для осуществления контроля за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию Работодателем в Институте образуется Комиссия по социальному страхованию.

Члены комиссии избираются из числа представителей Работодателя (работников отдела кадров, бухгалтерии и других) и профсоюза.

## **8. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА**

8.1. Стороны считают необходимым осуществлять меры, направленные на формирование у молодежи системы ценностей и потребностей современной жизни, социальной адаптации в обществе и самостоятельному жизненному выбору, продолжению профессионального образования и самосовершенствования.

К молодежи относятся лица в возрасте до 35 лет.

8.2. Стороны считают приоритетными направлениями совместной деятельности в области молодежной политики:

8.2.1. Проведение профориентационной работы с молодежью в целях подготовки к трудовой деятельности, в том числе в агропромышленной и агрокультурной среде;

8.2.2. Содействие повышению уровня профессиональной квалификации и карьерному росту молодых специалистов, развитию института наставничества;

8.2.3. Обеспечение правовой и социальной защищенности молодежи;

8.2.4. Содействие трудовой занятости молодежи, развитию студенческих трудовых отрядов;

8.2.5. Проведение мероприятий, акций по повышению социальной активности молодежи;

8.2.6. Проведение физкультурно-оздоровительной, спортивной и культурно-массовой работы, в целях предупреждения негативных явлений среди учащейся и работающей молодежи, укрепления нравственного и физического здоровья молодежи посредством организации досуга;

8.2.7. Реализацию мер по социально-трудовой адаптации молодежи и поддержке при трудоустройстве детей-сирот.

8.3. Работодатель и Профком:

8.3.1. Разрабатывают Программу поддержки молодых Работников, планируют и осуществляют мероприятия по реализации молодежной кадровой политики в области науки и образования, развитию академической карьеры молодых научно-педагогических работников и их всесторонней социальной поддержке.

8.3.2. Осуществляют мероприятия, способствующие формированию позитивного имиджа и повышению социального статуса молодых Работников, замещающих должности профессорско-преподавательского состава;

8.3.3. Проводят конкурсы профессионального мастерства среди молодых Работников;

8.3.4. Развивают партнерские отношения с молодежными общественными объединениями и организациями в целях реализации молодежной политики, изучения передового опыта, применения новых форм и методов работы с молодежью;

8.3.5. Создают условия для организации молодежного досуга, в том числе спортивно-оздоровительных мероприятий для молодых Работников и членов их семей;

8.3.6. Поощряют молодых Работников, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности профсоюзной организации.

8.4. Работодатель:

8.4.1. Гарантирует трудоустройство Работникам, ранее работавшим в Институте, после прохождения ими военной службы по призыву;

8.4.2. Создает условия для повышения квалификации молодых Работников;

8.4.3. Привлекает молодых преподавателей и научных работников к участию в проведении научной работы в рамках совместных программ и проектов.

8.5. Профком:

8.5.1. Создает условия для привлечения молодых Работников к профсоюзной деятельности путем реализации мероприятий, мотивирующих их к вступлению в ряды членов Профсоюза;

8.5.2. Организует и проводит обучение председателей молодежных советов и комиссий, молодых профсоюзных активистов;

8.5.3. Участвует в организации конференций, слетов, форумов, семинаров, круглых столов по конкретным молодежным проблемам;

8.5.4. Содействует самоорганизации молодых Работников с целью реализации их общественно полезных инициатив и интересов.

8.5.5. Контролирует предоставление гарантированных законодательством Российской Федерации и Отраслевым соглашением социальных льгот и гарантий молодежи.

## **9. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО**

9.1. Стороны определяют в качестве стратегического направления развития социального партнерства реализацию принципа равноправия Сторон и считают необходимым обеспечить максимальное использование возможностей социального партнерства по вопросам регулирования социально-трудовых отношений, а также гарантируют безусловное выполнение обязательств коллективного

договора.

9.2. В рамках повышения результативности коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений Стороны договорились:

9.2.1. Обеспечивать выполнение норм Трудового кодекса Российской Федерации и не допускать в период действия коллективного договора принятия локальных нормативных актов, ухудшающих социально-экономическое положение Работников;

9.2.2. Обеспечивать права представителей Профсоюза осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

9.2.3. Сотрудничать в рамках законодательства по всем вопросам деятельности Института;

9.2.4. Все решения по социально-экономическим вопросам, а также вопросам, затрагивающим социально-трудовые права и интересы работников, принимать после взаимных консультаций и обсуждений;

9.2.5. Информировать Работников о значимых мероприятиях, проводимых Сторонами, регулярно размещать на официальном сайте Института в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» материалы о социальном партнёрстве сторон, проблемах социально-трудовых отношений в Институте;

9.2.6. Считать постоянно действующую Комиссию по социальному партнёрству органом по рассмотрению вопросов, связанных с регулированием социально-трудовых отношений, ведением переговоров, подготовкой, заключением и контролем за выполнением КД, внесению в него изменений и дополнений, урегулированию возникающих между Сторонами КД разногласий;

9.2.7. Предоставить установленные статьёй 39 ТК РФ гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, в том числе освобождать их от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон трудового договора, но не более трех месяцев; представителей Работников, участвующих в коллективных переговорах, в период их ведения без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, не подвергать дисциплинарному взысканию, не переводить на другую работу и не увольнять по инициативе Работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы;

9.2.8. Разрабатывать план мероприятий по реализации коллективного договора, передавая его на утверждение Комиссии по социальному партнёрству, которая рассматривает ход его реализации;

9.2.9. Одной из форм взаимодействия Сторон считать официальные письменные запросы и ответы на запросы. Сторона, получившая письменный запрос, обязана в течении десяти рабочих дней, если иной срок не установлен законодательством или коллективным договором, направить письменный ответ другой Стороне. Отказ от ответа или несвоевременный ответ рассматриваются как уклонение от законных процедур и нарушение базовых принципов социального партнёрства;

9.2.10. Принимать все меры по предотвращению коллективных трудовых споров в период действия КД;

9.2.11. В случае возникновения коллективного трудового спора разрешать его в порядке, установленном главой 61 ТК РФ;

9.2.12. Предоставить установленные статьёй 405 ТК РФ гарантии в связи с разрешением коллективного спора: освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех месяцев в течение одного года членов примирительной комиссии, трудовых арбитров на время участия в разрешении коллективного трудового спора, в период разрешения коллективного трудового спора участвующих в разрешении коллективного трудового спора представителей Работников, их объединений не подвергать дисциплинарному взысканию, не переводить на другую работу и не увольнять по инициативе Работодателя без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа;

9.2.13. В случае проведения забастовок обеспечить минимум необходимых работ (услуг) в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22.11.2005 № 285 «Об утверждении перечня минимума необходимых работ (услуг), обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях, филиалах и представительствах системы образования»:

– работы, связанные с обеспечением охраны жизни и здоровья обучающихся, находящихся непрерывно в образовательных учреждениях в течение учебного года или круглогодично;

– научно-исследовательские работы, связанные с обеспечением безопасности людей, их жизни и здоровья, а также жизненно важных интересов общества;

– научно-исследовательские работы, прерывание которых может повлечь за собой причинение вреда здоровью людей, угрозу их жизни.

## **10. ГАРАНТИИ ПРАВ ВЫБОРНЫХ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ И РАБОТНИКОВ, ИЗБРАННЫХ В ПРОФСОЮЗНЫЕ ОРГАНЫ И КОМИССИИ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ**

10.1. Стороны признают свободу объединения Работников в профсоюз в качестве одного из основополагающих прав человека, необходимого для эффективного функционирования системы трудовых отношений.

10.2. Не допускается ограничение гарантированных законом и коллективным договором социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого Работника в связи с его членством в Профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

10.3. Права коллегиальных выборных профсоюзных органов и гарантии их деятельности определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом Профсоюза, Отраслевым соглашением, коллективными договорами, другими нормативными актами.

10.4. В целях реализации прав выборных профсоюзных органов и гарантий их деятельности Работодатель обязуется:

10.4.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию первичных профсоюзных организаций;

10.4.2. Не препятствовать вступлению Работников в члены Профсоюза и созданию первичных профсоюзных организаций;

10.4.3. По личному письменному заявлению Работника ежемесячно удерживать и перечислять на счет профсоюзного комитета членские профсоюзные взносы из заработной платы Работников со всех видов заработка в размере 1%;

10.4.4. Предоставить профсоюзному комитету оборудованное помещение в соответствии со статьёй 377 ТК РФ;

10.4.5. Выделять профсоюзному комитету аудиторию по заявкам для проведения массовых мероприятий профкома;

10.4.6. Выделять безвозмездно по заявкам профсоюзного комитета автотранспорт;

10.4.7. Предоставлять профсоюзному комитету множительную технику, осуществлять изготовление бланочной продукции и размножение документов (постановлений профсоюзного комитета, материалов к отчетно-выборной конференции и т.д.), а также обеспечивать услугами почтовой, телефонной, электронной связи, доступом в Интернет и канцтоварами;

10.4.8. Отчислять при наличии денежных средств Профсоюзному комитету финансовые средства на проведение праздничных мероприятий, посвященных Новому году, 8 марта, Дню Победы, Дню Мелиоратора, Дню Работника сельского хозяйства и перерабатывающей промышленности и других культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий для Работников и членов их семей в размере 0,5 процента от фонда оплаты труда Института;

10.4.9. Предоставлять Профсоюзному комитету необходимую статистическую отчетность по социально-трудовым и экономическим вопросам и иную информацию, затрагивающую интересы Работников;

10.4.10. Регулярно, в рамках одного из ежегодных отчетов, информировать трудовой коллектив об исполнении Коллективного договора;

10.4.11. Принимать решения с учетом мнения Профкома в случаях и порядке, предусмотренных ТК РФ, в том числе при принятии локальных нормативных актов (статья 372 ТК РФ), при расторжении трудового договора по инициативе Работодателя (статья 373 ТК РФ);

10.4.12. При продаже и перепрофилировании принадлежащих Институту объектов социальной сферы учитывать мнение Профкома;

10.4.13. Осуществлять обязательную рассылку документов, касающихся социальных интересов Работников Института и не содержащих персональных данных работников;

10.4.14. Содействовать профсоюзному комитету в использовании информационных систем, средств массовой информации, для широкого информирования Работников о деятельности профсоюзной организации Института по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников;

10.4.15. Не освобожденных от основной работы членов выборных профсоюзных органов освободить от работы для участия в работе выборных органов, а также в качестве делегатов профсоюзных конференций, съездов (статья 374 ТК РФ);

10.4.16. Выделять квоту в составе Ученого Совета Института для избрания представителя(ей) профкома;

10.4.17. Обеспечить право участия представителя Профкома в работе администрации Института;

10.4.18. Не препятствовать представителям вышестоящих профсоюзных органов посещать Институт для реализации уставных задач и контроля соблюдения прав Работников;

10.4.19. Предоставлять Работникам, избранным в Комиссию по трудовым спорам, гарантии, установленные статьёй 171 ТК РФ (предоставлять свободное от работы время для участия в работе указанной комиссии с сохранением среднего заработка, соблюдать порядок увольнения, определённый статьёй 373 ТК РФ, независимо от того, являются ли указанные Работники членами Профсоюза);

10.4.20. Предоставлять Работникам, входящим в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобожденным от основной работы гарантии, установленные статьёй 374 ТК РФ:

– увольнять руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений, не освобожденных от основной работы, по основаниям, предусмотренным пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 ТК РФ только с предварительного согласия, а по основанию, предусмотренному пунктом 5 части первой статьи 81 ТК РФ только с учетом мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (Ростовской областной организации профессионального союза работников агропромышленного комплекса Российской Федерации/Профкома) с соблюдением процедуры, установленной статьёй 374 ТК РФ;

– членов выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, освободить от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а также по решению директора Института на время краткосрочной профсоюзной учебы.

Предоставлять Работникам, являющимся членами выборного профсоюзного органа, гарантии права на труд, установленные статьёй 376 ТК РФ (расторжение трудового договора по инициативе Работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного статьёй 374 ТК РФ).

Не применять к Работникам, не освобожденным от основной работы и вхо-

дядим в состав коллегиальных выборных профсоюзных органов, дисциплинарные взыскания, переводы на другую работу без согласования с соответствующим вышестоящим профсоюзным органом.