

Зарегистрирован  
Регистрационный № \_\_\_\_\_  
" \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.  
Отдел труда Управления труда и  
социальной защиты населения  
Республики Башкортостан по  
Советскому району городского  
округа г. Уфа.  
Подпись \_\_\_\_\_  
Дата \_\_\_\_\_

Зарегистрирован  
Регистрационный № \_\_\_\_\_  
" \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.  
Башкирская республиканская  
организация Профсоюза работников  
агропромышленного комплекса РФ  
Подпись \_\_\_\_\_  
Дата \_\_\_\_\_

## **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

федерального государственного бюджетного образовательного учреждения  
высшего профессионального образования  
«Башкирский государственный аграрный университет»  
на 2011-2013 годы

Утвержден  
на общем собрании (конференции)  
работников Башкирского ГАУ  
“ \_\_\_\_ ” \_\_\_\_\_ г.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между Работниками и федеральным государственным бюджетным образовательным учреждением высшего профессионального образования Башкирский ГАУ (далее – Работодатель) в соответствии с законодательством Российской Федерации и Республики Башкортостан.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель – ФГБОУ ВПО Башкирский ГАУ в лице ректора Габитова Илдара Исмагиловича, действующего на основании Устава, и первичная профсоюзная организация преподавателей и сотрудников Башкирского ГАУ (далее - профсоюзный комитет) в лице председателя профсоюзной организации Казадаева Владислава Анатольевича, действующего на основании Устава профсоюза, Положения о первичной профсоюзной организации Башкирского государственного аграрного университета Профсоюза работников АПК РФ.

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

регулирования социально-трудовых отношений в университете, максимально способствующих ее стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации;

установления дополнительных социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение Работников по сравнению с законодательством, генеральным, региональным, отраслевым (межотраслевым), территориальным и иными соглашениями:

- повышения уровня жизни Работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Работодатель и Работники признают, что первичная профсоюзная организация Башкирского государственного аграрного университета Профсоюза работников АПК РФ и ее Профсоюзный комитет являются единственным представителем интересов Работников - членов профсоюза, а при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров и в других случаях, которые установлены Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), интересы всех Работников.

1.5. Положения коллективного договора распространяются на всех работников университета, состоящих с ним в трудовых отношениях, независимо от членства в профсоюзе. Исключение составляют только те пункты договора, которые прямо указывают на членство в профсоюзе.

1.6. Условия коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

1.7. Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия производятся после обсуждения на собрании

(конференции) работников в порядке, установленном Положением о порядке ведения коллективных переговоров между Работниками и Работодателем по заключению коллективного договора (внесению изменений и дополнений). (Приложение № 1).

Изменения и дополнения в коллективный договор вносятся по соглашению Сторон и оформляются дополнительным соглашением.

1.8. Работодатель обязуется ознакомить всех Работников с содержанием настоящего коллективного договора, изменений и дополнений к нему, не позднее месяца после подписания, а также знакомить с ним вновь поступающих Работников при приёме на работу до подписания трудового договора, обеспечивать доступность и гласность содержания коллективного договора, выполнения его условий (путем проведения собраний, конференций, отчетов должностных лиц, через информационные стенды, многотиражную газету «Колос» и др.) (ст.68 ТК РФ).

1.9. Для ведения коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора и контроля за выполнением коллективного договора образуется комиссия, деятельность которой осуществляется в соответствии с Положением о комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и организации контроля за выполнением коллективного договора» (Приложение № 2).

В состав комиссии со стороны Работников могут включаться представители вышестоящей профсоюзной организации.

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

1.11. Контроль за исполнением настоящего коллективного договора осуществляется его Сторонами или их представителями.

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

### **Работодатель обязуется:**

2.1. Добиваться успешной деятельности университета, повышать материальное состояние Работников, их профессиональный уровень, не допускать случаев снижения должностных окладов и расценок ниже установленных.

2.2. Обеспечивать Работников необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения ими трудовых функций.

2.3. Создавать условия для роста производительности труда и освоения передового опыта, достижений науки и техники.

2.4. Создавать условия для обеспечения полной занятости Работников.

2.5. Проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации Работников.

2.6. Бесплатно предоставлять Профсоюзному комитету всю необходимую информацию для ведения коллективных переговоров (не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса); для осуществления

контроля за выполнением условий коллективного договора (не позднее одного месяца со дня получения запроса) и по иным вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников (в течение одного месяца со дня получения запроса).

2.7. Создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюзного комитета в соответствии с ТК РФ, законами, соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.8. Учитывать мнение Профсоюзного комитета по проектам текущих и перспективных планов и программ Работодателя.

2.9. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов, представления соответствующих профсоюзному комитету (их объединений) и их инспекций по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

### **Профсоюзный комитет обязуется:**

2.11. Способствовать устойчивой деятельности университета присущими профсоюзам методами.

2.12. Способствовать соблюдению Работниками Правил внутреннего распорядка, своевременному и качественному выполнению ими трудовых обязанностей.

2.13. Представлять интересы Работников при решении вопросов, затрагивающих их социально-трудовые права и законные интересы в отношениях с Работодателем, а также при урегулировании разногласий и разрешении трудовых споров.

2.14. Добиваться от Работодателя приостановки действия (отмены) решений, противоречащих законодательству о труде, коллективному договору, соглашениям, локальным нормативным актам.

2.15. Контролировать соблюдение Работодателем трудового законодательства, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашений (ст. 41 ТК РФ).

2.16. Представлять и защищать социально-трудовые права и законные интересы Работников в органах государственной власти, органах местного самоуправления, в контрольно-надзорных органах, органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

2.17. Добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда.

2.18. Участвовать в формировании и вносить предложения Работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, разработке текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития университета, выполнению уставных задач.

2.19. Предлагать меры по социально-экономической защите Работников, в том числе высвобожденных в результате реорганизации или ликвидации Работодателя, простоя, изменения определенных сторонами условий трудового

договора, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением законодательства в области занятости, вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовыми высвобождениями Работников, сокращении численности или штата Работников.

2.20. Осуществлять самостоятельно, а также через уполномоченных лиц, Государственную инспекцию труда контроль за соблюдением трудового законодательства, в том числе, контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей среды в университете.

#### **Работники обязуются:**

2.21. Добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором и правилами внутреннего распорядка.

2.22. Соблюдать трудовую дисциплину, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

2.23. Бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя) и других работников.

2.24. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

2.25. Не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба Работодателю.

2.26. Незамедлительно сообщить непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровья людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя).

#### **Работодатель имеет право:**

2.27. Поощрять Работников за добросовестный эффективный труд.

2.28. Привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

2.29. Принимать локальные нормативные акты, регулирующие трудовые отношения.

2.30. Создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих прав и вступать в них.

2.31. Иметь другие права, в случаях, предусмотренных законодательством, настоящим коллективным договором, соглашениями.

В соответствии с Федеральным законом «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности», ТК РФ, Уставом отраслевого профсоюза и иными законами и нормативными правовыми актами РФ и РБ, соглашениями и коллективным договором.

#### **Профсоюзный комитет имеет право:**

2.32. Оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи Работникам - членам профсоюза.

**Работник имеет право на:**

2.33. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами.

2.34. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором.

2.35. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиями, предусмотренными коллективным и трудовым договорами, соглашениями.

2.36. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

2.37. Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий Работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.

2.38. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

2.39. Профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации.

2.40. Участие в управлении делами университета в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, настоящим коллективным договором, соглашениями формах.

2.41. Объединение в профессиональные союзы для защиты своих социально-трудовых прав, свобод, законных интересов.

2.42. Возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, в том числе морального вреда, в порядке, установленном ТК РФ, и федеральными законами.

2.43. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через Профсоюзный комитет, а также на информацию о выполнении коллективного договора.

2.44. Защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и законных интересов всеми, не запрещенными законом методами.

2.45. Внесение предложений по организации и совершенствованию труда, по снижению непроизводительных затрат, по улучшению качества оказываемых университетом услуг.

2.46. Социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в порядке и на основаниях, предусмотренных федеральными законами.

**3. ОПЛАТА ТРУДА**

3.1. Формирование и расходование средств, направляемых на зарплату, производится Работодателем, согласно действующим положениям в сфере оплаты труда.

**Работодатель обязуется:**

3.2. Обеспечивать минимальную месячную заработную плату Работникам, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в размере не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения (ст.133 ТК РФ).

3.3. Оплачивать труд Работников на основе Положения об оплате труда, включающего размеры базовых ставок, окладов (должностных окладов), компенсационных выплат и стимулирующих выплат не ниже минимального размера оплаты труда, которое принимается Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом (ст. 135, 143 ТК РФ).

3.4. Производить начисление и выплату стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера и иных поощрительных выплат) согласно Положению о стимулирующих выплатах, принятому с учетом мнения Профсоюзного комитета.

3.5. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику, выплачивать их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины Работодателя (ст.236 ТК РФ).

3.6. Производить доплату за условия труда Работникам, выполняющим трудовые обязанности на рабочих местах с вредными условиями труда, согласно аттестации рабочих мест.

3.7. Устанавливать при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, доплаты к должностным окладам. Конкретный размер доплаты каждому Работнику устанавливается его соглашением с Работодателем.

3.8. Производить доплату за каждый час работы в ночную смену в размере 50% от часовой тарифной ставки (оклада).

Ночной считается смена, если не менее 50% ее продолжительности приходится на ночное время (с 10 часов вечера до 6 часов утра).

3.9. Сохранять среднюю заработную плату Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению университета, на весь срок обучения.

3.10. Сохранять среднюю заработную плату Работникам за все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров. Освобождать от работы с сохранением среднего заработка беременных женщин для прохождения медицинских обследований.

3.11. Оплачивать сверхурочные работы в размере:

-за первые два часа работы не менее 1,5 размера дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы);

-за последующие часы – не менее двух размеров дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) в соответствии со ст.152 ТК РФ.

Повышенная оплата сверхурочной работы может быть заменена другим днем отдыха по желанию Работника.

3.12. Оплачивать работу в выходные и нерабочие праздничные дни в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, в размере двойной дневной или часовой ставки);
- работникам, получающим месячный оклад, в размере одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы (ст.153 ТК РФ).

3.13. Выплачивать заработную плату в соответствии с требованиями ТК РФ. Выплата осуществляется переводом на индивидуальный картсчет (пластиковую карту) Работника. Окончательный расчет производится не позднее 5 числа месяца, следующего за отработанным.

3.14. Производить оплату отпуска не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ). В случае несвоевременной оплаты за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо если работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее, чем за две недели до его начала, перенести по письменному заявлению работника ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

3.15. Ставить в известность Работников об изменении определенных сторонами условий трудового договора, в том числе: систем и размеров оплаты труда, наименования профессий (должностей), разряда работы и других, не позднее, чем за два месяца до их введения.

3.16. Не допускать необоснованного снижения уровня заработной платы.

## **4. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

4.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами РФ и РБ, Уставом университета.

4.2. При заключении трудового договора Стороны могут устанавливать в нем любые условия, не ухудшающие положение Работника по сравнению с действующим законодательством.

4.3. Трудовой договор заключается в письменной форме. Формы трудовых договоров для различных категорий Работников разрабатываются Управлением кадровой работы и делопроизводства.

4.4. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Сторонами. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя.

Получение Работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.

4.5. При заключении трудового договора впервые оформляется трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования.

4.6. Трудовой договор с работниками университета, не являющимися научно-педагогическими работниками, заключается на неопределенный срок.



Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, предусмотренных законом (ст. 59 ТК РФ).

4.7. Трудовые договоры на замещение должностей научно-педагогических работников могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора, не более 5 лет.

4.8. Заключению трудового договора на замещение должности научно-педагогического работника, а также переводу на должность научно-педагогического работника предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности.

В целях сохранения непрерывности учебного процесса допускается заключение трудового договора на замещение должности научно-педагогического 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.

4.9. Не проводится конкурс на замещение:

- должностей декана факультета и заведующего кафедрой (указанные должности являются выборными);
- должностей научно-педагогических работников, занимаемых беременными женщинами;

4.10. Порядок проведения конкурса и сроки заключения трудового договора определяются Регламентом организации и проведения конкурсного отбора претендентов на должности научно - педагогических работников ФГБОУ ВПО Башкирский ГАУ, принятого Ученым советом университета 22 марта 2011 года и утвержденного ректором 23 марта 2011 года.

4.11. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

4.12. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям и в порядке, предусмотренным законодательством.

#### **Работодатель обязуется:**

4.13. Осуществлять подбор и расстановку кадров по имеющимся вакансиям:

- осуществлять прием и увольнение Работников в строгом соответствии с трудовым законодательством РФ;
- выполнять условия заключенных трудовых договоров;
- знакомить вновь принятых Работников под роспись с настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего распорядка и действующими локальными нормативными актами университета;
- извещать Работников об изменении существенных условий труда, не менее чем за 2 месяца до их введения;
- установить учебную нагрузку на новый учебный год до ухода Работников (профессорско-педагогического состава) в отпуск;
- разработать учебное расписание не позднее, чем за 7 дней до начала учебного периода;

- предоставлять дополнительный учебный отпуск с сохранением среднего заработка Работникам, впервые получающим высшее образование в образовательном учреждении высшего профессионального образования, имеющем государственную аккредитацию;

- не допускать нарушений трудового законодательства - установленных норм труда и отдыха, правил применения дисциплинарных взысканий, предоставления льгот и гарантий.

4.14. В целях обеспечения занятости и недопущения сокращения рабочих мест Работодатель дополнительно обязуется:

-рассматривать все вопросы, связанные с реорганизацией и ликвидацией университета, его подразделений, изменения формы собственности или организационно-правовой формы, полного или частичного приостановления работы и другие вопросы, влекущие за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда Работников, с участием Профсоюзного комитета;

- в письменной форме сообщать Профсоюзному комитету о проведении соответствующих мероприятий не позднее, чем за два месяца до их начала, в соответствие с п.2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, а в случае, если решение о сокращении численности или штата Работников может привести к массовому увольнению - не позднее, чем за три месяца (ст.82 ТК РФ, п.2, ст.12 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», п.2 ст. 14 Закона РБ «О профессиональных союзах»);

- разработать совместно с Профсоюзным комитетом программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите Работников, высвобожденных в результате реорганизации, ликвидации университета, сокращения учебной и иной нагрузки ППС, ухудшения финансово-экономического положения университета, сокращения численности или штата Работников;

- представлять в Профсоюзный комитет не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения Работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и Работников, подлежащих увольнению, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

- обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

- семейные - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- инвалиды боевых действий по защите Отечества;

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

- лица, имеющие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

- проработавшие в университете 15 лет и более, но не достигшие пенсионного возраста.

4.15. Работодатель обязуется предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по пункту 2, части первой ст.81 ТК РФ, свободное от работы время не менее 3 часов в неделю для поиска нового место работы с сохранением среднего заработка.

4.16. Работодатель обязуется не допускать массового сокращения численности работников (высвобождение является массовым, если увольняется 10 и более процентов работников университета в течение 90 календарных дней); при угрозе массовых увольнений:

- использовать с учетом мнения Профсоюзного комитета внутрипроизводственные резервы для сохранения рабочих мест;
- приостанавливать прием новых работников до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобожденные Работники;
- отказаться от услуг совместителей для выполнения работ и оказания услуг, которые могут быть выполнены штатными работниками Работодателя;
- по согласованию с Профсоюзным комитетом вводить режим неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по университету, с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца;
- принимать меры по созданию дополнительных рабочих мест и опережающего обучения высвобождаемых Работников, перемещать их внутри университета на освободившиеся места.

**Профсоюзный комитет обязуется:**

4.17.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также локальных нормативных актов университета, трудовых договоров, настоящего коллективного договора, соглашений.

4.17.2. Обеспечивать регулярную работу комиссии по трудовым спорам и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации.

4.17.3. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении трудовых договоров с Работниками – членами профсоюза (ст.373 ТК РФ).

4.17.4. Обеспечивать защиту и представительство Работников – членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров, при урегулировании разногласий путем непосредственных переговоров с Работодателем.

4.17.5. Участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в университете.

## **5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

5.1. Рабочее время работников университета определяется Правилами внутреннего распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения Профсоюзной организации и трудовым договором.

5.2. Работникам из числа профессорско-преподавательского состава (далее – ППС) устанавливается 36-часовая рабочая неделя с одним выходным

днем (воскресенье). Для Работников Университета, непосредственно обеспечивающих учебный процесс (заведующие лабораториями, техники-лаборанты, лаборанты, учебные мастера), устанавливается шестидневная рабочая неделя с продолжительностью рабочего времени не более 40 часов в неделю (с понедельника по пятницу - семичасовой рабочий день с 8-15 до 16-00 перерыв для приема пищи 45 минут; в субботу пятичасовой рабочий день с 8-15 до 14-00, перерыв для приема пищи 45 минут). Остальным работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье).

5.3. Режим рабочего времени лиц из числа ППС определяется с учетом выполнения ими учебной нагрузки, а также осуществления научно-исследовательской, учебно-методической, организационно-методической, воспитательной, физкультурной, спортивно-оздоровительной работы исходя из индивидуального плана, рабочего учебного плана, рабочих программ, учебного графика, планов научно-исследовательских работ и т.д.

Объем преподавательской работы каждого преподавателя определяется годовыми планами кафедры, в зависимости от квалификации работника и профиля кафедры, в соответствии с нормами времени для расчета объема учебной работы Университета (принимаемыми Ученым советом Университета и утвержденными ректором) и не может превышать 1536 часов в учебном году, из которых учебная работа - не более 900 часов.

Режим выполнения учебной нагрузки ППС регулируется расписанием учебных занятий.

При составлении расписаний должны по возможности исключаться нерациональные затраты времени педагогических работников.

Преподавателям по их заявлению может быть предоставлен свободный от учебных занятий день, используемый ими для научно-исследовательской или учебно-методической работы, повышения своей квалификации («библиотечный день»).

5.4. По согласованию с Профсоюзным комитетом Работодатель вправе установить 5-дневную рабочую неделю для работников из числа ППС на весеннее - летний период с соблюдением установленной нормы рабочего времени.

5.5. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- 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, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – не более 36 часов в неделю в порядке, установленном Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

5.6. При выполнении отдельных видов работ, где по условиям работы не может быть соблюдена установленная продолжительность рабочего времени,

вводится суммированный учет рабочего времени с учетным периодом 1 год (месяц, квартал), продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочего времени. До начала каждого квартала составляется график сменности, где определяется время начала и окончания работы, продолжительность смены и время междусменного отдыха. Суммированный учет рабочего времени введен для учебных мастеров, операторов машинного доения коллекционного двора и сторожей-пожарных; вахтеров учебных корпусов, общежитий и санатория-профилактория «Колос»; инспекторов службы обеспечения внутриобъектного режима и правопорядка; операторов тепловых пунктов.

5.7. По соглашению между Работодателем и Работником, в том числе при заключении трудового договора, последнему может устанавливаться неполная рабочая неделя, неполный рабочий день или гибкий график работы.

5.8. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе:

- беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителей), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

5.9. При введении неполного рабочего дня или неполной рабочей недели оплата труда Работнику производится пропорционально отработанному им времени.

5.10. График рабочего времени для Работников, работающих на условиях неполной занятости, утверждается руководителем соответствующего структурного подразделения Университета.

5.11. Привлечение к сверхурочным работам производится с письменного согласия Работника. Инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

5.12. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.13. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, а также работ по графикам сменности.

Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа университета в целом или его отдельных структурных подразделений.

В случаях, предусмотренных частью 3 ст. 113 ТК РФ, привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается без их согласия.

Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя.

5.14. Перерывы для отдыха и питания предоставляются Работникам в соответствии с Правилами внутреннего распорядка (ст.108 ТК РФ).

5.15. Работодатель предоставляет педагогическим работникам ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

5.16. Иным категориям работников предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ).

5.17. Отдельным категориям Работников в случаях, предусмотренных законодательством, могут предоставляться дополнительные оплачиваемые отпуска.

5.18. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета. График отпусков утверждается не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Работодатель обязуется известить Работника о времени начала его отпуска не позднее, чем за две недели (ст. 123 ТК РФ).

5.19. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может оформить соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

5.20. По желанию Работникам ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней (ст.124 ТК РФ).

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между Работником и Работодателем может быть перенесен на другой срок при несвоевременной его оплате либо несвоевременном предупреждении Работника о его начале (ст. 124 ТК РФ).

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

При увольнении Работникам выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

5.21. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в университете.

5.22. Отпуска без сохранения заработной платы могут быть предоставлены Работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. Продолжительность такого отпуска определяется по соглашению между Работником и Работодателем (ст.128 ТК РФ).

5.23. При согласии руководителя структурного подразделения Работнику (по его письменному заявлению) может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы для проведения сезонных работ на

принадлежащем ему приусадебном или садовом участке продолжительностью до одного месяца в календарном году.

## **6. Охрана труда, пожарная безопасность.**

### **6.1. Работодатель:**

6.1.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности соблюдение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, санитарно-гигиенического благополучия работника.

6.1.2. Работодатель осуществляет управление охраной труда в организации совместно с профсоюзным комитетом.

6.1.3. Знакомит Работников при приеме на работу с требованиями охраны труда. Обеспечивает на каждом рабочем месте условия труда, соответствующие требованиям нормативных документов по охране труда.

6.1.4. Обеспечивает нормативными документами по охране труда, инструкциями по охране труда, журналами инструктажа все подразделения университета.

6.1.5. Обеспечивает режим труда и отдыха Работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими законодательными и нормативными актами.

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

6.1.7. Организует ежедневный осмотр комендантами учебных корпусов вверенного им аудиторного фонда. При выявлении обстоятельств, создающих угрозу для здоровья и жизни Работников и обучающихся, должны приниматься немедленные меры по опечатыванию помещений, выведению аудиторий из расписания, проведению в них неотложных ремонтных работ.

6.1.8. Обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях. При понижении температуры ниже 17°C (ГОСТ 12.1005-88) во время отопительного сезона составляется соответствующий акт. Продолжительность рабочего времени работников, осуществляющих работы в указанных помещениях, сокращается на 4 часа с сохранением заработной платы.

6.1.9. Ежегодно предоставляет возможность прохождения работниками и обучающимися флюорографии и осуществления прививок, проводимых в массовом порядке органами здравоохранения.

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

6.1.11. Проводит в установленном порядке расследование несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний с работниками.

6.1.12. Обеспечивает проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ на участках и в подразделениях организации.

6.1.13. Создает на паритетной основе из представителей Работодателя и профсоюзного комитета (комиссию) по охране труда. Финансирует работу комитета (комиссии) по охране труда, выделяет помещения, предоставляет средства связи и другое материальное обеспечение, обеспечивает необходимой нормативно-технической документацией, организует обучение членов комитета (комиссии) по охране труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза за счет собственных средств.

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

6.2.15. Участвует на паритетных началах совместно с профсоюзным комитетом в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором.

6.2.16. Обеспечивает полноправное участие профсоюзного комитета, технической инспекции труда профсоюзов, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза в расследовании всех несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.2.17. Создает условия для работы уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда профсоюза и членов совместных комитетов (комиссий) по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также освобождает их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей.

6.1.18. Организует совместно с профкомом два раза в год (весной и осенью) работы по благоустройству территории университета силами Работников и студентов университета.

6.1.19. Разрабатывает и после согласования с профсоюзным комитетом, утверждает план мероприятий (соглашение) по охране труда и пожарной безопасности (Приложение № 3).

6.1.20. Разрабатывает и по согласованию с профсоюзным комитетом утверждает Правила и Инструкции по охране труда;

6.1.21. Проводит обучение, инструктаж и проверку знаний работников университета по безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, пожарно-техническому минимуму, а также по оказанию первой медицинской помощи при несчастных случаях. Запрещается допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж, стажировку, обучение и проверку знаний требований охраны труда.

6.1.22. Обеспечивает за счет средств университета приобретение и выдачу в соответствии с установленными нормами спецодежды, спецобувь и средств индивидуальной защиты согласно перечню профессий и должностей



работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты (Приложение № 4), моющих и обезвреживающих средств по установленным нормам (Приложение № 5).

6.1.23. Обеспечивает объекты университета первичными средствами пожаротушения, контролирует их наличие и содержание в работоспособном состоянии, проводит необходимый комплекс мероприятий по обеспечению пожарной безопасности в местах массового пребывания людей (в учебных корпусах, общежитиях и других структурных подразделениях университета).

6.1.24. Проводит аттестацию рабочих мест по условиям труда и последующую сертификацию организации работ по охране труда, с участием представителей профсоюзного комитета и уполномоченных лиц по охране труда профсоюза.

6.1.25. Работникам, занятым на тяжелых работах и во вредных условиях труда, на основании аттестации рабочих мест устанавливается надбавка к должностному окладу (Приложение № 6) и компенсационные выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов (Приложение № 7).

6.1.26. Обеспечивает работникам университета, занятым на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, периодическое прохождение медицинского осмотра. Отказ работника от прохождения обязательного периодического медицинского осмотра рассматривается как нарушение трудовой дисциплины.

6.1.27. Регулярно доукомплектовывает медицинскими аптечками подразделения университета.

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

6.1.29. Обеспечивает условия труда молодежи и исключает использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и опасными условиями труда, согласно перечню, утвержденному постановлением Правительства РФ от 25.02.2000г. № 163.

6.1.30. Регулярно (ежемесячно, ежеквартально) рассматривает на совместных заседаниях с профсоюзным комитетом вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информирует работников о принимаемых мерах в этой области.

6.1.31. Обеспечивает ежегодно выполнение плана мероприятий по подготовке университета к работе в осенне-зимний период к 15 сентября текущего года.

6.1.32. Регулярно проводит экологические субботники.

## **6.2. Профсоюзный комитет обязуется:**

6.2.1. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний,

интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве.

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

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

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

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

6.2.6. Организовать представление уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда профсоюза, статистического отчета 1-У (Отчет о работе уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профсоюза) по полугодиям не позднее 15 января и 15 июля.

6.2.7. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, уполномоченные лица по охране труда профессиональных союзов вправе потребовать от работодателя приостановку работ и немедленного устранения выявленных нарушений.

### **6.3. Работник имеет право:**

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

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

## **7. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА ЖЕНЩИН И ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ**

7.1. В целях сохранения в университете квалифицированных женских кадров и для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством.

### **Работодатель обязуется:**

7.2. Освободить беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во внерабочее время.

7.3. Не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет, детей-инвалидов до 18 лет без их согласия.

7.4. Предоставлять по заявлениям женщин, имеющих двух или более детей в возрасте до 14 лет, отцов, воспитывающих детей без матери, одиноких матерей, работников, имеющих ребенка-инвалида в возрасте до 14 лет,

дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы в количестве до 14 календарных дней в удобное для них время, а также возможность работы по гибкому графику.

7.5. Обеспечить предоставление очередного оплачиваемого отпуска женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, в летнее или другое удобное для них время года.

7.6. Предоставлять женщинам, имеющим ребенка-первоклассника, дополнительный нерабочий день первого сентября с сохранением заработной платы.

7.7. Все гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством, распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также опекунов (попечителей) несовершеннолетних.

## **8. УСЛОВИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ**

Положения настоящего раздела распространяются на работников в возрасте до 35 лет.

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

### **Работодатель обязуется:**

8.1. Проводить во всех подразделениях университета встречи руководителей с молодежью;

8.2. Предусмотреть в университете кабинет психолога;

8.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в государственных учреждениях высшего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренным статьями 173-176 ТК РФ.

8.4. Для Работников моложе восемнадцати лет и Работников, занятых на работах с вредными условиями труда (согласно аттестации рабочих мест по условиям труда), устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

8.5. Обеспечивать молодежи доступность занятий спортом, художественной самодеятельностью.

8.6. Заключать договоры о сотрудничестве с учреждениями профессионального образования в целях подготовки молодых специалистов, а также договоры о проведении производственной практики и стажировки преподавателей.

8.7. Студентам, аспирантам при направлении в поездки на научные конференции, олимпиады, культурно-массовые, спортивные мероприятия и иные мероприятия выдаются денежные средства на питание. Размеры возмещения затрат на питание определяются внутренними локальными нормативными актами.

### **Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются:**

8.8. Способствовать созданию в университете молодежной комиссии профсоюзного комитета.

8.9. Обеспечивать участие представителей молодежи в комиссиях по ведению переговоров по заключению коллективного договора, в работе жилищно-бытовой комиссии, комиссии по трудовым спорам, по охране труда.

8.10. Предусматривать в положениях о конкурсах выплату победителям денежных премий и иных стимулирующих выплат.

### **Профсоюзный комитет обязуется:**

8.11. Проводить работу по вовлечению молодых людей в активную профсоюзную деятельность.

8.12. Вести контроль за соблюдением установленных законодательством норм, льгот и гарантий молодым работникам.

8.13. Информировать молодых работников о деятельности профсоюзных организаций по вопросам защиты их социально-экономических интересов.

8.14. Проводить обучение молодых сотрудников университета по правовым, социально-экономическим вопросам, информировать их о правах и социальных гарантиях молодежи.

8.15. Проводить мероприятия, способствующие укреплению нравственного и физического здоровья молодежи.

8.16. Способствовать социализации и адаптации молодых специалистов на производстве, организации рабочих мест и производственного быта.

8.17. Обеспечить детям сотрудников и молодежи доступность занятий спортом, самодеятельным художественным и техническим творчеством.

8.18. Привлекать молодых преподавателей и сотрудников к работе в студенческих трудовых отрядах в летний период.

8.19. Осуществлять поощрение молодых профсоюзных активистов университета, успешно ведущих общественную работу.

## **9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ**

### **Работодатель обязуется:**

9.1. Оказывать материальную помощь Работникам, оказавшимся в затруднительном положении вследствие:

- тяжелого заболевания, требующего длительного лечения и приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов, дорогостоящей операции (при стаже работы не менее 5 лет с предоставлением медицинских и подтверждающих фактические расходы на лечение документов);

- наступления критических обстоятельств на основании справок из соответствующих органов или иных подтверждающих документов;

- в случае иного трудного материального положения.

В случае смерти работника материальная помощь может быть выплачена членам семьи при предоставлении ими копии свидетельства о смерти работника и документов, подтверждающих родство.

9.2. Оплачивать в случае смерти работника университета, а также бывшего работника университета, проработавшего в университете не менее 15

лет частично расходы на погребение (стоимость гроба и временного памятника).

9.3. Направлять сотрудников в служебные командировки для проведения профориентационной работы, для сбора материала и защиты диссертации. Размер суточных для сотрудников при служебных командировках устанавливается внутренними локальными нормативными актами. Суточные выплачиваются за счет средств федерального бюджета и за счет средств от приносящей доход деятельности.

Затраты по найму жилых помещений при служебных командировках возмещаются в размере фактических расходов на основании подтверждающих документов.

9.4. Предоставлять Работникам на основании их письменного заявления творческий отпуск с сохранением основного оклада для окончания работы над рукописями учебников или учебных пособий, докторских и кандидатских диссертаций. Продолжительность и условия предоставления данного отпуска определяются локальными нормативными актами университета.

9.5. Предоставлять льготу по оплате обучения в университете детей работников, при условии, что обучение ведется по очной форме обучения. Размер и условия предоставления льготы определяются локальными нормативными актами университета.

9.6. Предоставлять Работникам на основании их письменного заявления и с согласия руководителя структурного подразделения отпуск с сохранением заработной платы при возникновении следующих обстоятельств семейного или личного характера:

- в случае регистрации собственного брака, регистрации брака детей – до 5 дней;
- в связи с рождением или усыновлением ребенка - 1 день;
- при сопровождении детей в 1 класс школы – 1 день;
- для участия в похоронах родных и близких – до 5 рабочих дней;
- по иным семейным обстоятельствам (проводы детей в армию и т.д.) – до 2 дней;
- для ликвидации аварии в жилом помещении, стихийном бедствии, паводке и т.д. – до 2 дней в году.

9.7. Предоставлять по письменному заявлению работника для ухода за ребенком-инвалидом до достижения им возраста 18 лет 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере заработка за счет средств фонда социального страхования.

9.8. Предоставлять по письменному заявлению Работника и с согласия руководителя структурного подразделения отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до двух месяцев.

9.9. Поощрять Работников за многолетний, добросовестный труд и в связи с юбилеем при наличии стажа работы в университете не менее 10 лет:

- женщинам при достижении 50, 55, 60, 65, 70 лет;
- мужчинам при достижении 50, 60, 65, 70, 75 лет;

9.10. Обеспечивать качественную и своевременную подготовку сведений о стаже и заработке Работников для государственного пенсионного обеспечения, включая льготное, а также полное и своевременное перечисление страховых взносов в Пенсионный фонд.

9.11. Обеспечивать круглогодичное оздоровление детей Работников в детских оздоровительно-воспитательных организациях.

9.12. Обеспечивать совместно с профсоюзной организацией детей Работников, являющихся членами профсоюза, в возрасте до 14 лет (включительно) подарками и билетами на новогодние представления.

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

9.14. Предоставлять автотранспорт для проведения культурно-массовых мероприятий, лова рыбы и т.п. в соответствии с утвержденным графиком, по предварительным заявкам профсоюза.

9.15. Предоставить Работникам возможность выбора страховой медицинской компании для заключения договора об обязательном медицинском страховании.

9.16. Организовать работу комбината питания, буфетов с целью обеспечения работников и студентов качественным питанием по доступным ценам.

9.17. Выделять неработающим пенсионерам материальную помощь ко Дню пожилых а ветеранам Великой Отечественной войны – дополнительно ко Дню Победы. Размер материальной помощи устанавливается в зависимости от финансовых возможностей университета.

#### **Профсоюзный комитет обязуется:**

9.16. Активно работать в комиссии по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом Работников.

9.17. Организовывать летний отдых детей работников, а также самих работников из средств социального страхования, обеспечивая при этом гласность распределения путевок.

9.18. Проводить информационно - разъяснительную работу среди работников по действующим и вновь принятым социальным программам университета, создавать базу данных одиноких матерей, отцов, многодетных семей, неработающих ветеранов труда с целью оказания им возможной помощи.

9.19. Совместно с советом ветеранов продолжить шефство над пенсионерами, участниками ВОВ, многодетными семьями и одинокими матерями, отцами.

9.20. Осуществлять контроль за качеством общественного питания, обеспечивать работу постоянно действующей комиссии по контролю за работой всех точек общественного питания в университете.

9.21. Участвовать в обеспечении эффективного использования санатория-профилактория «Колос» и спортивно-оздоровительного лагеря «Березка».

9.22. Выделять 15% из средств бюджета профсоюза - на оказание материальной помощи членам профсоюза.

## **10. ЖИЛИЩНЫЕ УСЛОВИЯ**

10.1 Стороны договорились содействовать улучшению жилищных условий Работников.

10.2. В этих целях Работодатель совместно с Профсоюзным комитетом ведет учет Работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

10.3. Работники, поставленные на учет в качестве нуждающихся в улучшении жилищных условий, вправе требовать от Работодателя обращения с ходатайством в органы государственной и муниципальной власти об их включении в списки участвующих в целевых программах, предоставлении жилья по договорам социального найма жилых помещений государственного или муниципального жилищного фонда.

10.4. В исключительных случаях Работодатель может предоставить нуждающимся в жилье работникам койко-места или отдельные комнаты (семейным работникам) в общежитиях университета (при условии полной обеспеченности нуждающихся студентов).

10.5. Работодатель обязуется обеспечить содержание жилых домов и общежитий, состоящих на балансе Университета, в надлежащем состоянии в соответствии с правилами и нормами их технической эксплуатации.

10.6. Работодатель совместно с Профсоюзным комитетом вправе использовать иные предусмотренные законом возможности для улучшения жилищных условий своих Работников.

### **Профсоюзный комитет обязуется:**

10.7. Осуществлять контроль за состоянием учета нуждающихся в жилье, соблюдением установленного порядка решения жилищных вопросов, обеспечивать гласность в решении этих вопросов.

10.8. Вести контроль за соблюдением Работодателем жилищного законодательства, использованием и сохранностью жилищного фонда, соответствием жилых помещений, установленным санитарным и техническим правилам и нормам, иным требованиям законодательства.

10.9. Обеспечивать контроль за соблюдением установленных законодательством требований при осуществлении жилищного строительства.

## **11. КУЛЬТУРНО-МАССОВАЯ И СПОРТИВНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ РАБОТА**

### **Работодатель обязуется:**

11.1. Для проведения культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы в университете предусматривать средства для этих целей. Для финансирования указанных расходов Работодатель может перечислять денежные средства на расчетный счет профсоюзного комитета университета по отдельному договору в соответствии со сметой.

11.2. Создать необходимые условия для удовлетворения культурно-духовных запросов Работников, массового приобщения Работников к здоровому образу жизни, организации культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы, развития народного художественного творчества.

11.3. Содействовать в организации спортивно - оздоровительной работы с преподавателями, сотрудниками и членами их семей, для чего осуществляют содержание и организуют деятельность объектов социально-культурного назначения.

11.4. Работодатель при наличии финансовой возможности может выделять средства на проведение культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий по планам и программам, утвержденным Ученым советом университета, в том числе участие в спартакиаде «Здоровье» преподавателей и сотрудников аграрных вузов Минсельхоза России. Объем финансирования определяется сметой мероприятий.

11.5. Работникам в летний период предоставляется возможность отдыха в спортивно-оздоровительном лагере «Березка».

11.6. Выделить средства для поощрения лучших коллективов народного художественного творчества и их участников, лучших спортсменов и спортивных команд университета.

11.7. Представлять по ходатайству профсоюзного комитета спортивные и тренажерные залы, стадион для спортивно - оздоровительных занятий и иные объекты университета для проведения вечеров отдыха, культурных мероприятий.

### **Профсоюзный комитет обязуется:**

11.8. Проводить организационную работу по удовлетворению культурно-духовных запросов Работников, массовому приобщению Работников к здоровому образу жизни, развитию народного художественного творчества;

11.9. Выделить из своего бюджета на организацию мероприятия:

-5% средств на проведение физкультурно-оздоровительной работы;

-15% на культурно-массовую работу и работу с детьми;

-10% средств на выделение путевок в СОЛ «Березка».

11.10. Участвовать в организации и проведении вечеров и спортивно-оздоровительной работы в университете.

## **12. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ**

12.1. Работодатель включает представителей Профсоюзного комитета по уполномочию работников в коллегиальные органы управления организацией в соответствии с п.3 статьи 16 ФЗ РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст. 52 ТК РФ).

12.2. Профсоюзный комитет имеет право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, настоящего коллективного договора. Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об



устранении выявленных нарушений сообщить Профсоюзному комитету о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

12.3. Работодатель создает условия для участия представителей Профсоюзного комитета в урегулировании разногласий между Работодателем и Работником.

12.4. 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. На время отказа от указанной работы за Работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом, соглашениями, настоящим коллективным договором (ст. ст. 379 и 380 ТК РФ).

12.5. Работодатель и Профсоюзный комитет образуют комиссию по трудовым спорам и организуют ее работу в соответствии с Положением (Приложение №8).

### **13. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

13.1. Работодатель и профсоюзный комитет строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства в сфере труда, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституциями РФ и РБ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом РБ «О профессиональных союзах» и другими законодательными актами.

13.2. Работодатель создает условия для осуществления деятельности Профсоюзного комитета.

13.3. В целях создания условий для успешной деятельности Профсоюзного комитета в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами и законами Республики Башкортостан, настоящим коллективным договором.

#### **Работодатель обязуется:**

13.4.1. Обеспечить предоставление гарантий работникам, занимающихся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе Работодателя в соответствии с пунктами 2.3 или 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения. На освобожденных и штатных профсоюзных работников распространяются все социальные льготы и гарантии, предусмотренные для работников университета настоящим коллективным договором.

Работа на выборной должности председателя профкома и в составе профкома признается значимой для деятельности университета и принимается во внимание при поощрении работников университета.

13.4.2. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза по

основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 части 1 статьи 81 ТК РФ, производить с учетом мотивированного мнения профкома.

13.4.1. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором, соглашением.

13.4.2. Посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюза, для проведения проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профессиональных союзах, а также выполнения условий коллективного договора, соглашения.

13.4.3. Представлять Профсоюзному комитету по его запросу информацию, предусмотренную законодательством о труде, настоящим коллективным договором, соглашениями, а также данные статотчетов по согласованному перечню.

13.4.4. Безвозмездно предоставлять Профсоюзному комитету помещения для работы, а также для проведения заседаний, собраний, хранения документов; предоставить возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте; предоставлять Профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи (телефон, телефакс, интернет и т.п.) и оргтехнику.

3.4.5. 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 Работодателем.

13.4.6. Производить ремонт помещений и технических средств, обеспечивать расходными материалами, печатание и размножение информационных материалов, необходимых для работы Профсоюзного комитета, не ограничивать пользование внутренними средствами радиовещания.

13.4.7. Распространять действующие в университете социальные льготы и гарантии, премиальные системы и поощрительные выплаты на освобожденных выборных и наемных работников Профсоюзного комитета.

13.4.8. Предоставить председателю Профсоюзного комитета возможность участия в работе Ученого совета университета с правом голоса.

13.4.9. Расследовать и учитывать все несчастные случаи в университете, происшедшие с освобожденными, штатными и не освобожденными от основной работы профсоюзными работниками при выполнении ими своих профсоюзных обязанностей.

13.4.10. Сохранить действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза членских профсоюзных взносов. Работодатель одновременно с выплатой заработной платы Работникам ежемесячно и бесплатно перечисляет членские профсоюзные взносы из заработной платы Работников - членов профсоюза на расчетный счет первичной профсоюзной организации в размере 1 %.

13.4.11. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзному комитету здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, физкультурно-оздоровительной работы работников, обеспечив при этом оплату их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны.

13.4.12. Сохранять средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, за освобожденными от основной работы профсоюзными работниками после окончания ими выборных полномочий, либо в случае сокращения численности или штата, при невозможности предоставления им прежней или равноценной должности (работы) в университете.

13.4.13. Гарантировать права на труд Работникам, входящим в состав выборных профсоюзных коллегиальных органов и не освобожденным от основной работы, освобожденным профсоюзным работникам, избранным в профсоюзные органы, Работникам, являвшимся членами выборного профсоюзного органа.

13.4.15. Освобождать членов профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов (заседаниях советов, исполкомов, президиумов и т.п.) с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя.

13.4.16. Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

13.4.17. Увольнение по инициативе Работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий.

## **14. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

14.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента регистрации и действует в течение 3 лет.

14.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Работодателя, расторжения трудового договора с ректором университета, при реорганизации в форме преобразования.

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

14.4. При смене формы собственности университета 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.

14.5. При ликвидации университета коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

14.6. Контроль за выполнением настоящего договора и Соглашения по охране труда осуществляют обе стороны, подписавшие его, а также орган РФ,

зарегистрировавший коллективный договор. Контроль осуществляется комиссией, проводившей коллективные переговоры.

14.7. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на конференции трудового коллектива университета.

14.8. В порядке контроля за выполнением коллективного договора профком и Работодатель имеют право запрашивать друг у друга необходимую информацию о ходе выполнения отдельных положений.

14.9. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и своих обязательств по коллективному договору.

14.10. При возникновении споров с Работодателем в связи с применением коллективного договора Работники университета вправе обращаться в профсоюзный комитет преподавателей и сотрудников для разрешения спорной ситуации.

14.11. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют процедуры, предусмотренные законами РФ.

14.12. После утверждения и регистрации коллективный договор передается во все структурные подразделения университета (кафедры, отделы, службы) и является важным организационно- распорядительным документом, обязательным для исполнения

14.13. Неотъемлемой частью коллективного договора являются:

- приложение №1 «Положение о порядке ведения коллективных переговоров по заключению коллективного договора (внесению изменений и дополнений)»;
- приложение №2 «Положение о Комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и организации контроля за выполнением коллективного договора»;
- приложение №3 «Соглашение об улучшении условий и охраны труда, пожарной безопасности в учебных корпусах, общежитиях и других объектах»;
- приложение №4 «Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты»;
- приложение №5 «Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, порядок и условия их выдачи»;
- приложение №6 «Список работников занятых во вредных условиях труда и размер доплаты за вредность, согласно результатам аттестации рабочих мест по условиям труда»;
- приложение №7 «Список работников занятых во вредных условиях труда согласно аттестации рабочих мест и получающих компенсационные выплаты»;
- приложение №8 «Положение о комиссии по трудовым спорам (КТС)».

Коллективный договор с Приложениями утвержден на конференции работников  
(собрании)

---

Представитель Работодателя:

Ректор университета

---

МП

Представитель Работников:

Председатель  
Профсоюзного комитета

---

МП

**Приложение №1**

**ПОЛОЖЕНИЕ О КОМИССИИ**  
**по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению**  
**и контролю выполнения коллективного договора**  
**ФГБОУ ВПО Башкирский государственный аграрный университет**

**1. Общие положения**

Комиссия по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и контролю выполнения коллективного договора Башкирского государственного аграрного университета (далее – Комиссия), образованная в соответствии со ст. 35 Трудового кодекса Российской Федерации, в своей деятельности руководствуется Конституциями РФ и РБ, действующим в Республике Башкортостан законодательством, соглашениями всех уровней, действие которых распространяется на университет, настоящим Положением и заключенным коллективным договором.

При формировании и осуществлении деятельности Комиссии стороны руководствуются следующими основными принципами социального партнерства:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

**2. Основные цели и задачи Комиссии**

- 2.1. Основными целями Комиссии являются:
  - 2.1.1. достижение согласования интересов сторон трудовых отношений;
  - 2.1.2. содействие коллективно-договорному регулированию социально-трудовых отношений в университете и ее филиалах;
- 2.2. Основными задачами Комиссии являются:
  - 2.2.1. развитие системы социального партнерства между Работниками Башкирского государственного аграрного университета и Работодателем, направленной на обеспечение согласования интересов Работников и Работодателя по вопросам регулирования социально-трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений;
  - 2.2.2. ведение коллективных переговоров и подготовка проекта коллективного договора (изменений и дополнений);
- 2.3. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений Комиссии:
  - 2.3.1. ведет коллективные переговоры;
  - 2.3.2. готовит проект коллективного договора (изменений и дополнений);
  - 2.3.3. организует контроль за исполнением коллективного договора;
  - 2.3.4. рассматривает коллективные трудовые споры по поводу заключения или изменения коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением;
  - 2.3.5. утверждает регламент Комиссии;
  - 2.3.6. создает рабочие группы с привлечением специалистов;
  - 2.3.7. приглашает для участия в своей работе представителей вышестоящей профсоюзной организации, органов государственной власти и местного самоуправления, специалистов, представителей других организаций;
  - 2.3.8. получает по договоренности с представительными и исполнительными органами государственной власти и местного самоуправления информацию о социально-экономическом положении в регионе, в отдельных отраслях его экономики, необходимую для ведения коллективных переговоров и заключения коллективного договора (изменений и дополнений).

### **3. Состав и формирование Комиссии**

3.1. При проведении коллективных переговоров о заключении и об изменении коллективного договора, разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при формировании и осуществлении деятельности Комиссии интересы работников представляет первичная профсоюзная организация преподавателей и сотрудников Башкирского государственного аграрного университета, интересы работодателя – руководитель Башкирского государственного аграрного университета или уполномоченные им лица.

3.2. Количество членов Комиссии от каждой стороны – не более 5 человек.

3.3. Первичная профсоюзная организация и работодатель самостоятельно определяют персональный состав своих представителей в Комиссии и порядок их ротации.

3.4. Образовав Комиссию, стороны наделяют своих представителей полномочиями на:

3.4.1. ведение коллективных переговоров;

3.4.2. подготовку проекта коллективного договора (изменений и дополнений);

3.4.3. организацию контроля за выполнением коллективного договора;

3.4.4. разрешение коллективных трудовых споров.

3.5. Стороны, образовавшие Комиссию, назначают из числа своих представителей в Комиссии – координатора стороны и его заместителя.

#### **4. Члены комиссии**

4.1. Члены Комиссии:

4.1.1. участвуют в заседаниях Комиссии и рабочих групп в соответствии с регламентом Комиссии, в подготовке проектов решений Комиссии;

4.1.2. вносят предложения по вопросам, относящимся к компетенции Комиссии, для рассмотрения на заседаниях Комиссии и ее рабочих групп;

4.2. Полномочия членов, координаторов Комиссии и их заместителей удостоверяется соответствующими решениями сторон социального партнерства, образовавшими Комиссию;

#### **5. Порядок работы Комиссии**

5.1. Заседание комиссии правомочно, если на нем присутствуют координаторы от каждой стороны, образовавших Комиссию, или их заместители.

5.2. Первое заседание комиссии, образованной на равноправной основе по решению сторон из наделенных необходимыми полномочиями представителей, проводится не позже истечения семи календарных дней с момента получения представителями одной из сторон социального партнерства уведомления от другой стороны в письменной форме с предложением начать коллективные переговоры или в иной срок, предложенный в уведомлении представителями стороны, иницирующей переговоры. Дата первого заседания Комиссии является датой начала переговоров.

5.3. На первом заседании Комиссии председательствует координатор стороны, иницировавшей переговоры, или его заместитель.

5.4. Заседания комиссии оформляются протоколом, который ведет один из членов комиссии по поручению председателя. Протокол подписывается координаторами сторон, а в их отсутствие – их заместителями.

5.5. Решение комиссии считается принятым, если за его принятие высказались координаторы каждой стороны социального партнерства, образовавших Комиссию, а в их отсутствие – их заместители.

5.6. Ведут подготовку очередных заседаний Комиссии и председательствуют на них координаторы сторон социального партнерства (их заместители), образовавших Комиссию, по очереди.

5.7. Решение о назначении председательствующего на следующее заседание Комиссии принимается Комиссией каждый раз перед окончанием очередного заседания.

5.8. Координатор стороны, назначенный председательствующим на следующее заседание Комиссии:

5.8.1. Обеспечивает взаимодействие сторон с целью достижения согласия между ними при выработке проектов решений Комиссии, выносимых на рассмотрение следующего заседания Комиссии;

5.8.2. Утверждает по предложениям сторон перечень и состав рабочих групп (и их руководителей), создаваемых для подготовки мероприятий и проектов решений Комиссии;

5.8.3. Председательствует на заседании Комиссии и организует ее работу;

5.8.4. Проводит в период между заседаниями Комиссии консультации по вопросам, требующим принятия оперативного решения.

5.9. Представители сторон, подписавших коллективный договор, в период его действия имеют право проявить инициативу по проведению переговоров по его изменению и дополнению к нему или заключению нового коллективного договора.

5.10. Изменения и дополнения в коллективный договор вносятся в порядке, установленном для его заключения (инициатива одной из сторон, переговоры, выработка согласованного проекта изменений и дополнений, обсуждение в подразделениях и экспертиза в отраслевом республиканском комитете профсоюза, доработка проекта, утверждение на собрании / конференции /, регистрация). Решение по представленному одной из сторон проекту изменений условий коллективного договора. Комиссия принимает в течение месяца со дня его подачи. Редакционные изменения по отдельным позициям коллективного договора согласовываются Комиссией в течение двух недель со дня их представления в Комиссию.

## 6. Обеспечение деятельности Комиссии

6.1. Организационное и материально-техническое обеспечение деятельности Комиссии осуществляется работодателем.

<b>Председатель организации</b>	<b>первичной профсоюзной</b>	<b>Работодатель</b>
преподавателей и сотрудников государственного аграрного университета	Башкирского	<b>Ректор</b>
	ФГБОУ ВПО «Башкирский ГАУ»	
		Габитов И.И.
_____ Казадаев В.А		



## **ПОЛОЖЕНИЕ**

**о порядке ведения коллективных переговоров между Работниками ФГБОУ ВПО Башкирский государственный аграрный университет и Работодателем по заключению коллективного договора (внесению изменений и дополнений)**

### **1. Стороны, ведущие коллективные переговоры**

Сторонами коллективного договора являются: работодатель ФГБОУ ВПО «Башкирский государственный аграрный университет», ректор ФГБОУ ВПО «Башкирский государственный аграрный университет», И.И. Габитов и Работники университета, представленные первичной профсоюзной организацией преподавателей и сотрудников ФГБОУ ВПО «Башкирский государственный аграрный университет» общероссийского общественного объединения «Профсоюз работников АПК РФ», председатель В.А. Казадаев.

Каждая из сторон знает и признает полномочия представителей другой стороны.

### **2. Организация ведения коллективных переговоров и подготовки проекта коллективного договора (изменений и дополнений)**

2.1. Для ведения переговоров и подготовки проекта коллективного договора (изменений и дополнений) стороны на равноправной основе образуют постоянно действующую комиссию по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и контролю выполнения коллективного договора (далее – Комиссия) из наделенных необходимыми полномочиями представителей, выдвинутых от каждой стороны по 4 человека.

Началом переговоров считается дата первого заседания Комиссии.

2.3. Сроки, место проведения и повестка дня заседаний Комиссии определяются решением сторон (их представителей в Комиссии).

2.4. Участникам переговоров предоставляется полная свобода в выборе и обсуждении вопросов, составляющих содержание проекта коллективного договора. Заседания Комиссии в обязательном порядке протоколируются.

2.5. Работодатель должен предоставлять другой стороне имеющуюся у него информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.

2.6. Представители сторон обязуются в ходе переговоров с пониманием относиться к доводам друг друга; внимательно выслушивать их, совместно искать возможные решения, позволяющие максимально удовлетворить интересы сторон.

2.7. В ходе переговоров представители от каждой стороны вправе прерывать заседания, проводить консультации, экспертизы, запрашивать необходимые сведения, обращаться к посредникам для поиска компромиссов и выработки правильных решений.

2.8. Общий срок ведения переговоров не должен превышать 66 (не более трех месяцев) календарных дней с момента их начала.

2.9. Участники переговоров, другие лица, связанные с переговорами, не должны разглашать полученные сведения, если они являются охраняемой законом государственной, коммерческой или служебной тайной. Лица, разглашающие эти сведения, привлекаются к установленной законодательством ответственности.

2.10. Комиссия в течение календарного месяца разрабатывает проект коллективного договора и передает его на рассмотрение профсоюзного комитета и работодателя. Профсоюзный комитет и работодатель рассматривают проект коллективного договора в недельный срок.

2.11. Если в ходе переговоров представители сторон в Комиссии не смогли прийти к согласию по независящим от них причинам, ими составляется протокол, в который вносятся окончательно сформулированные предложения о мерах, необходимых для устранения этих причин, а также о сроке возобновления переговоров.

Протокол направляется в органы, полномочные решить указанные в нем вопросы.

При необходимости за счет работодателя приглашаются эксперты, посредники. На период до получения решения полномочного органа или рекомендаций посредника переговоры могут быть прерваны.

2.12. В случаях, когда согласованные решения выработать не удастся из-за позиции представителей сторон, для урегулирования разногласий используются примирительные процедуры в соответствии с действующим в Республике Башкортостан законодательством по разрешению коллективных трудовых споров.

2.13. По завершении переговоров проект коллективного договора (изменений и дополнений) в обязательном порядке передается для обсуждения на собраниях коллективов структурных подразделений организации и в отраслевой республиканский комитет профсоюза на экспертизу.

Работодатель обязан обеспечить профсоюзному комитету возможность доведения проекта коллективного договора (изменений и дополнений) до каждого работника, представлять имеющиеся у него средства внутренней связи и информации, множительную и иную оргтехнику, помещения для проведения в нерабочее время собраний, консультаций, места для размещения стендов.

2.14. Комиссия с учетом поступивших в период предварительного обсуждения замечаний и предложений дорабатывает проект в течение трех дней и передает его представителям сторон коллективных переговоров.

2.15. Работодатель обязан заключить коллективный договор (изменения и дополнения) на согласованных сторонами условиях.

2.16. Согласованный сторонами коллективный договор (изменения и дополнения) выносится на утверждение общего собрания (конференции) работников университета. Оставшиеся несогласованными позиции оформляются протоколом разногласий, который включается в число приложений к коллективному договору.

2.17. В случае отказа общего собрания (конференции) Работников утвердить коллективный договор (изменения и дополнения) представители работодателя и профсоюзный комитет возобновляют коллективные переговоры для поиска удовлетворяющих обе стороны решений.

Срок таких переговоров не может превышать 6 дней.

2.18. Текст коллективного договора (изменений и дополнений) доводится работодателем (его представителями) до сведения Работников в течение 14 календарных дней после его подписания. Для этих целей он размножается в необходимом количестве экземпляров, которое определяется по соглашению сторон.

2.19. Подписанный сторонами коллективный договор (изменения и дополнения) в семидневный срок направляется Работодателем для предварительной регистрации в вышестоящий профсоюзный орган, а затем в местный орган по труду для уведомительной регистрации.

### **3. Гарантии и компенсации за время переговоров**

3.1. Лица, участвующие в переговорах, подготовке проекта коллективного договора (изменений и дополнений), а также специалисты, приглашенные для участия в этой работе, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех месяцев в течение года. Все затраты, связанные с участием в переговорах, компенсируются в порядке, установленном законодательством, коллективным договором.

3.2. Оплата труда приглашенных по договоренности сторон экспертов и посредников производится по соглашению с ними работодателем.

3.3. Представители работников, участвующие в коллективных переговорах, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу, перемещены или уволены по инициативе Работодателя без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство.

## Приложение 3

«УТВЕРЖДАЮ»  
 Ректор ФГБОУ ВПО БГАУ  
 \_\_\_\_\_ И.И. Габитов  
 « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2011 г.

**Соглашение  
 об улучшении условий и охраны труда, пожарной безопасности в учебных  
 корпусах, общежитиях и других объектах БГАУ**

№ п/п	Наименование работ	Сметная стоимость, тыс.руб по состоянию на 2011 г.
1	Капитальный ремонт помещения вентиляции в тренажерном зале 2-го учебного корпуса (общестроительные работы)	1626
2	Капитальный ремонт оконных откосов: внутренних и наружных - общежитий №2, №3; наружных – общежитий №1, № 5, №7, учебных корпусов №1, №4	1454
3	Капитальный ремонт крыши овощехранилища из асфальтового покрытия, отмоски учебного корпуса №5	573
4	Капитальный ремонт системы отопления с устройством системы автоматического регулирования теплоносителя (гидроклапан) в главном учебном корпусе.	900
6	Капитальный ремонт системы ХВС и ГВС, нижнего розлива отопления, канализации, электричества, вентиляции столовой	7500
7	Установка терморегуляторов на отопительные приборы по учебным корпусам	1003
8	Капитальный ремонт душевых помещений в общежитии №4	997
9	Капитальный ремонт нижнего розлива отопления, ГВС с установкой повыс. насоса. ХВС, канализации общежития №1	1863
10	Капитальный ремонт электроснабжения общежития №5	4502
11	Капитальный ремонт электросчетчиков в общежитиях университета (замена однотарифных счетчиков на двухтарифные в количестве 12 шт.)	90,5
12	Электромонтажные работы в учебном	500

	корпусе Зауральского филиала	
13	Капитальный ремонт крыши общежития по улице Советская 1/3 поселка Миловка Уфимского района	874
14	Капитальный ремонт душевого помещения в тренажерном зале	470
15	Электромонтажные работы: в главном учебном корпусе, учебных корпусах №2,3	3076 6600
16	Промывка, прочистка наружной канализации учебных корпусов и общежитий	397
17	Капитальный ремонт комбикормового цеха	2553
18	Замер сопротивления изоляции электросиловой линии объектов университета	695
19	Проектные работы на выполнение капитального ремонта столовой	450
20	Капитальный ремонт откосов (внутренних) учебных корпусов №4, №1, общежитий №1, №5, №7	395
21	Капитальный ремонт вентиляции в лаборатории 134/3	55
22	Капитальный ремонт учебного корпуса №1	5600
ИТОГО по капитальному ремонту:		42 173,5

Председатель профсоюзного  
комитета университета

В.А. Казадаев

Согласовано:

Проректор по АХР и КС  
Главный инженер  
Зав. сектором по ОТ

Р.Г. Канбеков  
И.Г. Баширов  
И.А. Ботинкина

## Приложение 4

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профсоюзного  
комитета университета\_\_\_\_\_ В.А. Казадаев  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2011г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Ректор ФГБОУ ВПО БГАУ

\_\_\_\_\_ И.И. Габитов  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2011г.

## ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников БГАУ, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты

Нормы бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты рабочим и служащим БГАУ, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением согласно Типовым отраслевым нормам бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и др. средств индивидуальной защиты работникам высших учебных заведений и Приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12 августа 2008 г. N 416н.

№	Наименование профессии	Наименование одежды	Норма выдачи на год(единицы или комплекты)
1	Водитель грузового транспорта	Костюм хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные двупалые Зимой (при уличных работах) куртка на утепленной прокладке	1 на год  Дежурная
2	Водитель автобуса, легкового автомобиля	Перчатки х/б	2 пары
3	Электрик по ремонту и обслуживанию электрооборудования, электромонтер	Полукомбинезон х/б Рукавицы комбинированные Перчатки диэлектрические Галоши диэлектрические Ботинки Зимой (при уличных работах) куртка на утепленной прокладке	1 на год По мере износа Дежурные Дежурные 1 пара Дежурная
4	Плотник, столяр, стекольщик	Костюм вискозно-лавсановый Рукавицы комбинированные Фартук х/б Напальчники	1 на год 4 пары По мере износа По мере износа
5	Слесарь-сантехник	Костюм брезентовый Рукавицы комбинированные Сапоги резиновые Противогаз шланговый Перчатки резиновые Зимой(при уличных работах)куртка на утепленной прокладке	1 на 1,5 года бпар 1 пара Дежурный Дежурные 1 на 2 года
6	Слесарь-ремонтник	Костюм х/б	1 на год

		Рукавицы комбинированные Ботинки кожаные Сапоги резиновые Костюм суконный (вместо х/б) Нагрудник Куртка утепленная	1 пара 1 пара  1 на 2 года
7	Заведующий складом, кладовщик	Халат х/б Зимой (при уличных работах) куртка на утепленной прокладке Валенки	1 на год Дежурная  Дежурные
8	Маляр, штукатур	Комбинезон х/б Берет или косынка Перчатки резиновые Респиратор Очки защитные Напальчники	1 1 По мере износа По мере износа Дежурные По мере износа
9	Газоэлектросварщик	Костюм х/б с огнезащитной пропиткой Костюм брезентовый Рукавицы брезентовые Диэлектрические перчатки Диэлектрические галоши Сапоги кирзовые или ботинки кожаные Очки защитные Зимой(при уличных работах) Куртка на утепленной подкладке Брюки на утепленной подкладке	1 на год 1 на 1,5 года 6 пар на 6 мес Дежурные Дежурные 1 пара на год Дежурные  1 на 2 года 1 на 2 года
10	Лаборант на любой кафедре	Халат х/б Фартук прорезиненный с нагрудником Перчатки резиновые Очки защитные	Дежурный Дежурный Дежурные Дежурные
11	Комендант корпуса, заведующий общежитием	Халат х/б	1
12	Гардеробщик, вахтер	Халат х/б	1
13	Уборщик мест общего пользования и служебных помещений	Халат х/б Перчатки резиновые Галоши резиновые Рукавицы	1 По мере износа 1 пара 6 пар
14	Дворник, уборщик территории	Костюм или халат х/б Перчатки резиновые Галоши резиновые на валенки Фартук х/б с нагрудником Рукавицы комбинированные Зимой дополнительно куртка на утепленной подкладке Брюки на утепленной прокладке Валенки	1 По мере износа По мере износа 1 6 пар 1 на 2 года  1 на 2 года 1 пара на 2,5 г.
15	Рабочий по благоустройству	Валенки Галоши	1 на 2,5 года 1 пара

	территории (при занятостях на работах по удалению нечистот, мусора вручную)	Плащ непромокаемый с капюшоном Костюм х/б Сапоги резиновые Рукавицы комбинированные Респиратор Зимой дополнительно куртка на утепленной подкладке Брюки на утепленной подкладке	1 на 1,5 года 1 1 4 пары До износа 1 на 2 года 1 на 2 года
16	Кастелянша	Респиратор Халат х/б	До износа 1 на год
17	Повар, пекарь	Костюм х/б или халат Передник Прихватки, рукавицы комбинированные Респиратор Шапочка х/б	1 По мере износа По мере износа По мере износа 1
18	Рабочий, грузчик	Халат х/б Прихватки, рукавицы комбинированные Костюм или халат х/б	2 По мере износа На год
19	Мойщик посуды	Халат х/б Прихватки или рукавицы комбинированные Шапочка х/б Костюм или халат х/б	1 По мере использования 1 1 на год
20	Кухонный рабочий	Фартук х/б Халат Косынка х/б или колпак	1 на год 1 на год 1 на год
21	Студенты (во время дежурства, отработки, практики)	Фартук прорезиненный Напальчники Резиновые перчатки Халат х/б Рукавицы комбинированные Перчатки резиновые Респираторы Защитные очки	1 на год По мере износа По мере износа дежурный Дежурные До износа До износа Дежурные
22	Архивариус, печатник	Халат х/б	1
23	Буфетчик	Куртка белая Нарукавники Косынка или колпак	1 1 пара 1
24	Кондитеры,	Куртка белая	1
25	Зав. производством	Фартук х/б	1 на год
26	Калькуляторщики	Куртка белая	1 на год
27	Дезинфектор	Халат х/б Фартук прорезиненный Сапоги резиновые Перчатки резиновые Противогаз	1 на год 1 на год 1 пара По мере износа По мере износа



28	Библиотекарь	Халат х/б	1
29	Конюх, рабочий по уходу за животными	Костюм вискозно-лавсановый Фартук прорезиненный Рукавицы комбинированные Куртка на утепленной подкладке Сапоги резиновые	1 на год 1 на год 6 пар 1 1 пара
30	Озеленитель	Халат х/б рукавицы	1 на год 6 пар
31	Сторож-вахтер	Костюм вискозно-лавсановый Плащ х/б с водоотталкивающей пропиткой Куртка на утепленной подкладке Брюки на утепленной подкладке валенки	1 на год Дежурный 1 на 2 года 1 на 2 года 1 пара на 2,5 года
32	Прораб, инженер по ремонту, инженер по охране труда, инженер по эксплуатации зданий и сооружений	Костюм или халат х/б Куртка на утепленной подкладке	1 на год 1 на 2 года

Зав. сектором по ОТ

И.А. Ботинкина

## Приложение №5

**Нормы бесплатной выдачи работникам  
смывающих и обезвреживающих средств, порядок и условия их выдачи**

№ п/п	Виды смывающих и обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 месяц
1	Мыло	Работы, связанные с загрязнением	400 г
2	Защитный крем для рук (наносится на чистые руки до начала работы):	Органические растворители, технические масла, смазки, сажа, лаки и краски, смолы, нефтепродукты	100 мл
	2.1. Гидрофильного действия		100 мл
	2.2. Гидрофобного действия	Разбавленные водные растворы кислот, щелочи, соли, щелоче-масляные эмульсии	100 мл
3	Очищающая паста для рук	Сильные трудносмываемые загрязнения: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, силикон	200 мл
4	Регенерирующий восстанавливающий крем для рук	Химические вещества раздражающего действия	100 мл
5	Сода кальцинированная (порошок стиральный)	Санитарно-гигиеническая уборка производственных, служебных и бытовых помещений	1 пачка
	Белизна (хлорная известь)		500 мл

## Примечание:

1. На работах, связанных с загрязнением, работникам выдается мыло.
2. На работах, связанных с трудно смываемыми загрязнениями, маслами, смазками, нефтепродуктами, клеями, битумом, химическими веществами раздражающего действия и др., выдаются защитные, регенерирующие восстанавливающие кремы, очищающие пасты для рук.
3. Моющие средства выдаются работникам, выполняющим уборку производственных, служебных и бытовых помещений.

## Основание:

Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 4 июля 2003 г. № 45 «Об утверждении норм бесплатной выдачи смывающих и обезвреживающих средств, порядок условий их выдачи».

Председатель профсоюзного  
комитета университета

В.А. Казадаев

## Согласовано:

Проректор по АХР и КС  
Зав. сектором по ОТ

Р.Г. Канбеков  
И.А. Ботинкина

## Приложение 6

Утверждаю  
 проректор по АХР и КС  
 \_\_\_\_\_ Р.Г. Канбеков

Список работников занятых во вредных условиях труда и размер доплаты за вредность, согласно результатам аттестации рабочих мест по условиям труда.

№ п/п	Должность	Класс условий труда	Размер доплаты, %
1	Уборщица производственных и служебных помещений (туалетов)	3.1	8
2	Дезинфектор (эпизоотический отдел)	3.1/3.2	8
3	Мойщик посуды	3.1	8
4	Повар	3.1	8
5	Повар-бригадир	3.1	8
6	Пекарь	3.1	8
7	Маляр	3.1	8
8	Техник-лаборант (кафедра анатомии)	3.1	8
9	Техник-лаборант (кафедра химии)	3.1/ 3.3	8
10	Зав. лабораторией (кафедра химии)	3.3	8
11	Ветврач	3.1	8
12	Препаратор (каф. анатомии)	3.1	8
13	Электромонтер (гр. кап. ремонта)	3.1	8
14	Плотник	3.1	8
15	Печатник	3.1	8
16	Медсестра	3.1	8
17	Работник по уходу за животными	3.1	8
18	Газоэлектросварщик	3.1/3.2	8
19	Заведующий эпизоотическим отделом	3.1	8
20	Доцент (кафедра анатомии)	3.1	8
21	Профессор (кафедра физ. воспитания)	3.1	8

Основание:

1. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31.08.2007 № 569 «Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда».

2. Приказ Миннауки РФ от 07.10.1992 N 611 "О доплатах за неблагоприятные условия труда работникам системы Комитета по высшей школе" (вместе с "Положением о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда специалистам и служащим учебных заведений, предприятий, учреждений и организаций системы Комитета").

Председатель профсоюзного  
 комитета университета  
 Зав. сектором по ОТ

В.А. Казадаев  
 И.А. Ботинкина

## Приложение № 7

Утверждаю  
 проректор по АХР и КС  
 \_\_\_\_\_ Р.Г. Канбеков

Список работников занятых во вредных условиях труда согласно аттестации рабочих мест и получающих компенсационные выплаты в размере, эквивалентном стоимости 0,5 л молока или других равноценных пищевых продуктов

№ п/п	Должность	Класс условий труда
1	Дезинфектор (эпизоотический отдел)	3.1/3.2
2	Маляр	3.1
3	Доцент (кафедра анатомии)	3.1
4	Ветврач	3.1
5	Техник-лаборант (кафедра химии)	3.1
6	Техник-лаборант (кафедра анатомии)	3.1
7	Препаратор (кафедра анатомии)	3.1
8	Газоэлектросварщик	3.1/3.2
9	Заведующий эпизоотическим отделом	3.1
10	Зав. лабораторией (кафедра химии)	3.3
11	Печатник	3.1

Основание:

1. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 16 февраля 2009 г. № 45н г. Москва "Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, Порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, и Перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов".

Председатель профсоюзного  
 комитета университета

В.А. Казадаев

Зав. сектором по ОТ

И.А. Ботинкина

## **Положение о комиссии по трудовым спорам ФГБОУ ВПО «Башкирский государственный аграрный университет».**

### **1. Общие положения**

Настоящее Положение определяет компетенцию, порядок формирования и работы Комиссии по трудовым спорам (КТС), совместно созданной Работодателем ФГБОУ ВПО Башкирский ГАУ (далее – Университет) и трудовым коллективом ФГБОУ ВПО Башкирский ГАУ для урегулирования индивидуальных трудовых споров, возникающих между лицами, работающими по трудовому договору – далее Работником, и Работодателем.

Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и Законом СССР от 11 марта 1991 г. "О порядке разрешения индивидуальных трудовых споров", действующим в части, не противоречащей Трудовому Кодексу РФ.

### **2. Компетенция комиссии по трудовым спорам**

КТС является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, возникающих в ФГБОУ ВПО Башкирский ГАУ.

Индивидуальным трудовым спором признается неурегулированные разногласия между Работодателем и Работником по вопросам применения законов 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.

Индивидуальным трудовым спором признается также спор между Работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с Работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с Работодателем, в случае отказа Работодателя от заключения такого договора.

К компетенции КТС относятся споры:

- о взыскании заработной платы (включая доплаты, надбавки и другие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда Башкирского ГАУ);
- 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 настоящего Положения;

КТС не рассматривает споры, разрешение которых законом отнесено к исключительной компетенции суда (восстановление на работе, взыскание

морального вреда и др.). В том случае, если Работник обратился с заявлением в КТС о рассмотрении спора, неподведомственного ей, комиссия вправе рассмотреть данное заявление и выдать разъяснение по спорному вопросу, которое будет носить рекомендательный характер.

### **3. Порядок формирования КТС**

КТС формируется на паритетных началах из равного числа представителей Работников и Работодателя по 3 человека с каждой стороны.

Представители работников в Комиссию по трудовым спорам избираются конференцией работников Башкирского ГАУ или делегируются профкомом сотрудников Башкирского ГАУ с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников. Членами КТС могут быть избраны любые работники, независимо от членства в профсоюзе и занимаемой должности (выполняемой работы).

Представители Работодателя назначаются в комиссию приказом Ректора. При назначении представителей Работодателя Ректору необходимо получить согласие Работника на участие в работе КТС.

Ректор не может входить в состав КТС.

КТС ФГБОУ ВПО Башкирский ГАУ имеет свою печать. Средства на ее изготовление выделяются Работодателем.

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 Университета. Данная обязанность исполняется наряду с основной трудовой функцией с установлением определенной доплаты.

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

КТС создается на срок действия коллективного договора. По истечении указанного срока избираются и назначаются новые члены КТС. Также состав КТС может быть изменен в случае выхода члена КТС из его состава (в связи с увольнением, по заявлению и т.п.). В этом случае назначение члена КТС производится без созыва общего собрания (конференции).

### **4. Порядок обращения в КТС**

Право на обращение в КТС имеют:

- работники, состоящие в штате ФГБОУ ВПО Башкирский ГАУ;
- лица, изъявившие желание заключить с Работодателем трудовой договор, в случае отказа Работодателя от заключения такого трудового договора;
- совместители;
- временные работники;

- лица, не работающие в университете, по спорам, возникшим из их прежних трудовых отношений с Университетом (в пределах сроков, установленных для обращения в КТС);
- лица, приглашенные на работу в Университете из другой организации, по спорам, входящим в ее компетенцию;
- студенты вузов, учащиеся средних специальных учебных заведений и школ, проходящие в университете производственную практику и зачисленные по трудовому договору на рабочие места.

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

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.

Отказ в приеме заявления по мотивам пропуска работником трехмесячного срока не допускается.

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

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

## **5. Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора**

КТС обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение десяти календарных дней со дня поступления заявления от Работника.

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

Работник вправе до начала заседания КТС или непосредственно на заседании КТС (в любое время до удаления комиссии для голосования) отозвать свое заявление или отказаться от предъявляемых требований.

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

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

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

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.

Работник и Работодатель своевременно уведомляются о переносе даты рассмотрения спора.

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.

Отсутствие представителя Работодателя на заседании КТС не является причиной переноса рассмотрения дела, если на нём присутствует лично сам Работник.

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.

В случае необходимости КТС имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов, затребовать от Работодателя необходимые для рассмотрения трудового спора документы.

Требование комиссии о предоставлении необходимой документации в определенный срок подлежит обязательному исполнению Работодателем.

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

- Дата и место проведения заседания;
- Сведения о явке 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 должен быть изготовлен в печатном виде в течение 3-х рабочих дней с момента проведения заседания.

Протокол подписывается секретарем и председателем комиссии (его заместителем) и заверяется печатью комиссии.

## **6. Порядок принятия решения КТС и его содержание**

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

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



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.

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 неуважительными причин 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.

Решение подписывается всеми членами комиссии, присутствовавшими на заседании, и заверяется печатью КТС.

Надлежаще заверенные копии решения комиссии по трудовым спорам вручаются работнику и ректору университета в течение трех дней со дня принятия решения.

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**

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

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.

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

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.

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**

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

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

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

### **9. Регламент работы КТС**

Прием заявлений в КТС производится секретарем КТС в рабочее время.

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

Заседания КТС проводятся публично.

### **10. Гарантии работникам - членам КТС**

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 определяется в порядке, предусмотренном законодательством.

Увольнение Работников, входящих в состав комиссии по трудовым спорам, может быть произведено по инициативе Работодателя только с мотивированного согласия профкома сотрудников Башкирского ГАУ.

### **11. Заключительные положения**

При увольнении Работника, являющегося членом КТС, представители Работников, Работодатель избирают или назначают нового Работника в состав КТС.

Ректор  
Председатель профкома  
преподавателей сотрудников Башкирского ГАУ

И.И. Габитов  
В.А.Казадаев