

# **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения  
высшего образования «Российский государственный аграрный университет –  
МСХА имени К.А.Тимирязева»

Заключен на конференции работников ФГБОУ ВО  
РГАУ – МСХА имени К.А.Тимирязева  
«10» декабря 2014 года

Москва 2014

Подписи сторон:

Со стороны работников  
Председатель ММО-ППО ФГБОУ ВО  
РГАУ - МСХА имени К.А.Тимирязева

  
И.Н. Прохоров  
«30» декабря 2014г.



Со стороны работодателя  
Ректор ФГБОУ ВО РГАУ – МСХА  
имени К.А.Тимирязева

  
В.И. Нечаев  
«30» декабря 2014г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения  
высшего образования «Российский государственный аграрный университет –  
МСХА имени К.А.Тимирязева»

Заключен на конференции работников ФГБОУ ВО  
РГАУ – МСХА имени К.А.Тимирязева  
«10» декабря 2014 года

Москва 2014

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Российский государственный аграрный университет - МСХА имени К. А. Тимирязева» (далее – Университет), устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем, заключенным в лице полномочных представителей.

1.2. Стороны и назначение коллективного договора.

Сторонами настоящего коллективного договора являются:

– работодатель в лице ректора Нечаева Василия Ивановича, который представляет интересы ФГБОУ ВО РГАУ – МСХА имени К.А. Тимирязева;

– работники Университета, интересы которых представляет местная общественная организация – первичная профсоюзная организация федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский государственный аграрный университет – МСХА имени К.А.Тимирязева» региональной общественной организации «Территориальный профессиональный союз работников агропромышленного комплекса города Москвы», ее выборный коллегиальный орган – профсоюзный комитет, именуемый далее «Профком» в лице председателя Прохорова Ивана Петровича.

Работодатель признает профсоюзный комитет Университета единственным представителем интересов работников Университета в области труда и связанных с трудом экономических и социальных отношений.

В период действия Коллективного договора его положения могут изменяться и дополняться только по взаимному согласию сторон.

В соответствии со ст. 42 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) и ст. 44 ТК РФ стороны договорились принимать изменения и дополнения к Коллективному договору на заседании совместной комиссии полномочных представителей сторон с оформлением дополнительного соглашения к действующему Коллективному договору с последующей регистрацией в порядке, предусмотренном для регистрации коллективного договора в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.3. Предмет договора.

Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства работников и работодателя в области условий труда, его оплаты, социальных гарантий работников Университета, а также дополнительные по сравнению с действующим законодательством гарантии и льготы, предоставляемые работодателем работникам.

1.4. Сфера действия договора.

Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Университета.

#### 1.5. Основные принципы заключения коллективного договора.

Настоящий Коллективный договор разработан в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Коллективный договор заключен равноправными сторонами добровольно, на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

В процессе выполнения обязательств Коллективного договора и в повседневных взаимоотношениях стороны обязуются демонстрировать обоюдное доверие, взаимопонимание и откровенность. Если одна сторона вносит предложения по изменению или дополнению Коллективного договора, то другая сторона должна их рассмотреть и дать ответ в течение семи календарных дней.

1.6. Коллективный договор действует в течение трех лет с 12 января 2015 года по 12 января 2018 года включительно.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Университета, изменения типа учреждения, реорганизации Университета в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с Ректором Университета.

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

При реорганизации Университета в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности Университета любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

1.7. Стороны Коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

**Работодатель** обязуется:

– соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты,

условия настоящего Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- не принимать локальные нормативные акты, ухудшающие положение работников по сравнению с нормами трудового законодательства и настоящего Коллективного договора;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие нормативным требованиям охраны и гигиены труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

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

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

**Профком** как представитель работников обязуется:

- содействовать эффективной работе Университета присущими профсоюзу методами и средствами;

- осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, нормативных актов по охране труда, социальным обслуживанием работников, обязательств Коллективного договора;

- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;

- осуществлять представительство и защиту интересов работников с учетом условий приема на работу, зафиксированных в трудовом договоре и настоящем Коллективном договоре;

- в период действия Коллективного договора содействовать работодателю в урегулировании разногласий, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм;

– исполнять иные обязанности, предусмотренные действующим трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативно-правовыми актами.

**Работники** обязуются:

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

– соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

– соблюдать трудовую дисциплину;

– выполнять установленные нормы труда;

– соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

– бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

– выполнять иные обязанности, предусмотренные действующим трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации.

1.8. Стороны договорились, что Право работников на участие в управлении Университетом непосредственно или через Профком регулируется Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, учредительными документами Университета, настоящим коллективным договором, соглашениями.

Основными формами участия работников в управлении Университетом являются:

– учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных ТК РФ, настоящим коллективным договором, соглашениями;

– проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

– получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

– обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;

– обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации;

– участие в разработке и принятии коллективных договоров;

– иные формы, определенные ТК РФ, иными федеральными законами, Уставом Университета, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:

– реорганизации или ликвидации Университета;

– введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

– подготовки и дополнительного профессионального образования работников;

– по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, Уставом Университета, настоящим Договором, соглашениями.

Представители работников имеют право также вносить по этим вопросам в органы управления Университета соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

1.9. Стороны договорились, что нижеследующие локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, Работодатель принимает с учетом мнения Профкома:

– Правила внутреннего трудового распорядка;

– Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда;

– Форма расчетного листка;

– Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда;

– график отпусков;

– другие локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, для принятия которых законодательством Российской Федерации предусмотрен обязательный учет мнения Профкома.

## **2. Трудовой договор**

### **Работодатель обязуется:**

2.1. При приеме на работу оформлять трудовые отношения заключением трудового договора в письменной форме, в соответствии и с соблюдением норм трудового законодательства, как на неопределенный срок, так и на определенный срок, но не более 5 лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами.

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

2.3. Не включать в трудовые договоры условия, снижающие уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством, иными нормативно-правовыми актами РФ и настоящим Коллективным договором.

2.4. Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

2.5. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками сообщать в профсоюзный комитет и сообщать в письменной

форме в органы службы занятости не позднее, чем за два месяца до начала проведения планируемых мероприятий. В случаях возможных массовых увольнений – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.6. Помимо лиц, указанных в ТК РФ, предоставлять преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штата работников организации, при равной производительности труда и квалификации работникам:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшим в Университете более 10 лет;
- одиноким матерям, с детьми в возрасте до 16 лет;
- отцам, воспитывающим детей в возрасте до 16 лет без матери.

### **3. Оплата труда**

3.1. Оплата труда работников Университета осуществляется из фонда оплаты труда, формируемого за счет средств федерального бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Фонд заработной платы работников Университета формируется из должностных окладов, а также компенсационных и стимулирующих выплат.

3.2. Университет в соответствии с действующим законодательством и утвержденным Уставом в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования, без ограничения их максимальными размерами, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством в зависимости от квалификации работников, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

Запрещается какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Выплачивать заработную плату работникам в зависимости от их квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

3.3.2. Выплачивать заработную плату в кассе Университета либо по заявлению работника перечислять на его лицевой счет в банке за счет Университета не реже чем каждые полмесяца в следующие дни:

- аванс – 25 числа оплачиваемого месяца;
- заработная плата – 10 числа месяца следующего за оплачиваемым.

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

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

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

- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

3.5. Университет направляет на выплаты стимулирующего характера средства в любом объеме в пределах утвержденного ректором фонда оплаты труда.

3.6. Стороны договорились, что работникам могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера в соответствии с локальными нормативными актами, устанавливающими систему оплаты труда в Университете.

Источниками выплат стимулирующих надбавок и доплат являются средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета и средств от приносящей доход деятельности.

При отсутствии или недостатке финансовых средств по независящим от Университета причинам работодатель имеет право приостановить или изменить размер надбавки стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются, изменяются и прекращаются в порядке, установленном локальным нормативным актом Университета, согласованным с Профкомом.

В Университете могут выплачиваться премии при наличии финансовых средств по представлению руководителей структурных подразделений с резолюцией ректора в виде:

- премий по итогам работы Университета в целом – не реже одного раза в год;

- премий (поощрительных выплат) разового характера (далее – разовые поощрительные выплаты) в связи с достижением пенсионного возраста кадровых работников: с непрерывным стажем в Университете от 15 и более лет – 20000 рублей, со стажем в Университете от 5 до 15 лет – 10000 рублей.

#### **4. Рабочее время**

4.1. При регулировании рабочего времени в Университете стороны основываются на положениях трудового законодательства, Правилах внутреннего трудового распорядка, других локальных нормативных актах Университета.

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю, для других категорий работников может устанавливаться сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии с трудовым законодательством РФ, иными нормативно-правовыми актами РФ.

Для профессорско-преподавательского состава устанавливается рабочая неделя общей продолжительностью 36 часов, в пределах которой преподаватели должны вести учебно-методической, научно-исследовательской, воспитательной и других видов работ, вытекающих из занимаемой должности, учебного плана и плана научно-исследовательской работы.

Режим работы профессорско-преподавательского состава устанавливается согласно утвержденному расписанию занятий и индивидуальному плану, индивидуальному графику.

4.3. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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

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

4.4. Работодатель имеет право в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором:

- для сверхурочной работы (статья 99 ТК РФ);
- если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (статья 101 ТК РФ).

Стороны исходят из того, что привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Профкома.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в

возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

4.5. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения Профкома.

4.6. Стороны исходят из того, что работа в выходные и праздничные дни, запрещается за исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ. 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 организации в целом или ее отдельных структурных подразделений,

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных действующим законодательством РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни производится с учетом норм ст.113 ТК РФ, ст. 153 ТК РФ, ст. 259 ч.1 ТК РФ и ст. 268 ТК РФ.

## 5. Время отдыха

### 5.1. Перерыв для отдыха и питания.

**Работодатель обязуется** предоставлять работникам перерыв для отдыха и питания в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем.

На тех работах, где по условиям работы перерыв установить нельзя, работнику предоставлять возможность приема пищи в течение рабочего времени.

### 5.2. Специальные перерывы для обогрева и отдыха

На отдельных видах работ предусматривается предоставление работникам в течение рабочего времени специальных перерывов, обусловленных технологией и организацией производства и труда. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, и другим работникам в необходимых

случаях предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время.

Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый.

При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа.

По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением.

Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

5.3. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

5.4. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых).

5.5. Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января – Новогодние каникулы;

7 января – Рождество Христово;

23 февраля – День защитника Отечества;

8 марта – Международный женский день;

1 мая – Праздник Весны и Труда;

9 мая – День Победы;

12 июня – День России;

4 ноября – День народного единства.

5.6. Ежегодные оплачиваемые отпуска.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам Университета предоставляются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами РФ.

**Работодатель обязуется:**

5.6.1. Предоставлять ежегодные оплачиваемые отпуска в строгом соответствии с ТК РФ и иными Федеральными законами;

5.6.2. Предоставлять категориям работников, определенным действующим законодательством РФ, удлиненный основной отпуск, ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, иные виды отпусков в

порядке и размере, предусмотренных ТК РФ и иными нормативно-правовыми актами РФ.

5.6.3. Очередность предоставления отпусков устанавливать в соответствии с графиками отпусков, согласованными с Профкомом и утвержденными в срок до 15 декабря т.г.;

5.6.4. О времени начала отпуска извещать работника не позднее, чем за две недели до его начала;

5.6.5. По соглашению сторон трудового договора ежегодный оплачиваемый отпуск может быть использован по частям, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.7. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

5.7.1. Работодатель обязуется предоставлять работникам, дополнительные отпуска сверх 28 календарных дней:

– работникам, для которых работа в Университете является основной, за работу с ненормированным рабочим днем – 5 календарных дней;

– работникам, для которых работа в Университете является основной, за длительный непрерывный стаж работы в Университете:

– 10 и более лет – три календарных дня;

– 20 и более лет – пять календарных дней;

– работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда на основании ст. 117 ТК РФ.

5.7.2. Предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска работникам в случае рождения ребенка или смерти члена семьи продолжительностью три календарных дня.

5.7.3. Женщинам, имеющим детей, обучающихся в начальной школе (1-4 классы), предоставлять дополнительный день отдыха с сохранением заработной платы в первый день каждого учебного года.

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

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;

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

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), – до 14 календарных дней в году;

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

**Работодатель обязуется** предоставлять отпуск без сохранения заработной платы в порядке и в случаях предусмотренных ст. 128 ТК РФ. Помимо случаев, указанных в ст. 128 ТК РФ по письменному заявлению работника отпуск без сохранения заработной платы предоставляется ему в следующих случаях:

до 5 календарных дней:

- свадьба детей работника;
- проводы детей на военную службу;
- смерти родственников;

до 14 календарных дней:

- при наличии в семье двух и более детей до 16-летнего возраста;
- ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка до 16 лет;
- одинокому отцу, воспитывающему ребенка до 16 лет;
- по уходу за больными и престарелыми родственниками.

Продолжительность отпуска устанавливается по взаимному соглашению между работником и работодателем.

5.9. Оплачиваемый отпуск предоставляется работнику ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Университете. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника предоставляется:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в Университете.

5.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

5.10. Отзыв работника из отпуска производится в соответствии со статьей 125 Трудового кодекса РФ. При этом неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

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

5.11. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных Трудовым кодексом РФ).

## **6. Условия, охрана труда и экологическая безопасность**

Для создания здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах **работодатель обязуется:**

6.1. Выполнять требования действующего законодательства в области охраны труда.

6.2. Обеспечивать выполнение требований Трудового кодекса РФ, иных нормативных правовых актов по охране труда.

6.3. Осуществить комплекс мероприятий по проведению специальной оценки условий труда.

6.4. Систематически информировать каждого работника о состоянии условий и охраны труда на его рабочем месте, режиме труда и отдыха, льготах и компенсациях, средствах индивидуальной защиты.

6.5. Организовывать инструктажи работников по охране труда, обучение безопасным приемам и методам выполнения работ, оказания первой помощи пострадавшим и прохождение стажировки по охране труда.

6.6. Обеспечивать работников в полном объеме спецодеждой, спецобувью, другими средствами индивидуальной защиты, моющими и дезинфицирующими средствами по нормам, установленным в соответствии с действующими нормативными и правовыми актами.

6.7. Совместно с комиссией по охране труда Профкома обеспечивают наличие и своевременную замену аптечек первой медицинской помощи на кафедрах и в отделах структурных подразделений.

6.8. Организовывать за счет средств Университета проведение предварительных и периодических ежегодных медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда и иных категорий работников, определенных законодателем. График проведения осмотров согласовать с профсоюзным комитетом и медицинским учреждением.

6.9. Ежегодно разрабатывать и заключать соглашение по охране труда с указанием фамилий и должностей лиц, ответственных за выполнение мероприятий соглашения, и выделять денежные средства для его выполнения в соответствии с утвержденной сметой расходов.

6.10. Принимать необходимые меры по профилактике производственного травматизма и профзаболеваемости. Уделять особое внимание работам, связанным с повышенной опасностью.

6.11. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, следующие льготы:

– дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день;

– молоко и другие равноценные пищевые продукты в соответствии со списком и приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ №45н от 16.02.2009 г. по перечню профессий и должностей;

– лечебно-профилактическое питание по перечню профессий и должностей в размере стоимости специального рациона № 1, выдаваемого для работников, выполняющих работы с особо высокотоксичными радионуклидами, ежегодно рассчитываемого специалистами общественного питания.

6.12. Создавать комиссию по расследованию каждого произошедшего несчастного случая на производстве в соответствии с требованиями законодательства.

6.13. Выплачивать единовременное пособие сверх предусмотренного законодательством работнику, получившему увечье на производстве и утратившему работоспособность, в размере 25 000 рублей при отсутствии вины пострадавшего.

6.14. Выплачивать единовременное пособие сверх предусмотренного законодательством гражданам, имеющим право на возмещение вреда в связи со смертью кормильца, при отсутствии его вины, в размере 40 000 рублей и оплачивать ритуальные услуги.

6.15. Обучить работника, получившего увечье на производстве, новой профессии с его согласия в случае, если он не может выполнять прежнюю работу, с сохранением на время обучения его среднего заработка.

6.16. Проводить один раз в год, во время учебного процесса, анализ воздушной среды в лабораториях, работу вентиляционной системы, замеры сопротивления изоляции, заземляющих устройств, освещенности на рабочих местах и температурного режима в аудиториях и других помещениях во

время отопительного сезона и принимать неотложные меры по устранению выявленных недостатков.

6.17. Работодатель обязуется обеспечить температурный режим в соответствии с санитарными нормами. Температура в рабочих и учебных помещениях должна быть не ниже 18°C и не выше 28°C. Информация с рабочих мест о нарушении температурного режима передается уполномоченным по охране труда, которые формируют список помещений, где не обеспечивается нормальный температурный режим, с целью принятия соответствующих мер.

**6.18. Работники обязуются** соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;

- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ.

6.19. **Профсоюзный комитет обязуется** осуществлять контроль за состоянием охраны труда и окружающей природной среды, избрать для этой цели в первичной профсоюзной организации уполномоченного Профкома по охране труда.

6.20. **Стороны договорились** создать совместную комиссию по охране труда, ввести в него на паритетной основе представителей обеих сторон.

## **7. Труд женщин и молодежи**

7.1. В целях привлечения в Университет молодежи, работодатель обязуется создавать условия для профессионального роста молодых специалистов и способствовать карьерному росту молодежи.

7.2. **Работодатель обязуется** соблюдать гарантии в области организации труда и предоставления льгот женщинам и молодежи, установленные ТК РФ.

## **8. Социальное развитие, социальные гарантии и медицинское обслуживание**

**Профсоюзный комитет обязуется:**

8.1. Организовать контроль за работой столовых и буфетов, создать для этой цели комиссию рабочего контроля при профсоюзном комитете.

8.2. Разработать и согласовать с работодателем график посещения столовых в соответствии с графиками обеденных перерывов структурных подразделений Университета.

**Работодатель обязуется:**

8.3. Организовать горячее питание работников через столовые и буфеты, выделить для этих целей отдельный зал (отдельные столы).

8.4. Оказывать работникам, для которых работа в Университете является основной, один раз в год материальную помощь в связи:

– с тяжелым материальным положением или возникновением временных материальных затруднений – до 3 000 рублей;

– рождением ребенка – до 4 000 рублей;

– с дорогостоящим лечением при предоставлении подтверждающих документов об оплате лечения – до 10 000 рублей;

– со смертью работника на ритуальные услуги – до 20 000 рублей;

– со смертью близких родственников работников (дети, родители, супруги) со стажем работы в Университете не менее 5 лет – до 4 000 рублей;

– со смертью кадровых работников, проработавших в Университете более 15 лет и уволившихся в связи с выходом на пенсионное обеспечение – до 10 000 рублей.

8.5. Выделять в связи с похоронами работника автотранспорт и средства на приобретение венка.

8.6. Организовывать мероприятия для ветеранов Великой Отечественной войны в связи с памятливыми датами (23 февраля, 8 марта, 9 мая, 22 июня и др.), оказывать Совету ветеранов материальную помощь.

Организовывать, поддерживать и обеспечивать работу спортивных секций для работников. Университет предоставляет для занятий по футболу, волейболу, баскетболу и др. спортивные залы в свободное от работы время (не менее 10 часов в неделю) и спортивный инвентарь в соответствии с расписанием работы секций, по согласованию с руководителем соответствующего структурного подразделения и Профкомом. Предоставлять бесплатно не менее 2-х часов занятий в бассейне для проведения оздоровительного плавания.

**Профком обязуется:**

8.7. Организовать работу по прикреплению работников, для которых работа в Университете является основной, на медицинское обслуживание в медицинский центр ММА им. И. М. Сеченова и медицинский биофизический центр имени А. И. Бурназяна.

8.8. Выделять средства для приобретения подарков к праздничным датам (8 марта, 23 февраля) для членов профсоюза.

8.9. Выделять средства для детей и внуков членов профсоюза на приобретение подарков к Новому году и билетов на праздничное представление

8.10. Выделять средства на организацию туристических экскурсий (не менее двух в год), посещения музеев, театров, выставок для членов профсоюза.

8.11. Поддерживать проведение мероприятий, организуемых Домом культуры; поддерживать самодеятельное творчество работников.

**Стороны договорились:**

8.12. Работникам, для которых работа в Университете является основной, впервые увольняющимся в связи с выходом на пенсию и проработавшим в Университете более 25 лет – мужчины и 20 лет – женщины, работодатель выплачивает выходное пособие за счет средств от приносящей доход деятельности в размере двухмесячного заработка.

8.13. Жилищные вопросы работников Университета, для которых работа в Университете является основной, разрешаются в соответствии с законодательством Российской Федерации и с учетом решений жилищной комиссии, формируемой из членов ректората и профактива Университета, а также руководителей подразделений (деканов, замдеканов, заведующих кафедрой) Университета.

8.14. Работодатель оказывает содействие работникам, имеющим право принимать участие в муниципальных программах по улучшению жилищных условий. Для выявления таких сотрудников Профком обязуется проводить соответствующую информационную и разъяснительную работу через структурные подразделения.

## **9. Гарантии прав профсоюзной организации**

**Работодатель обязуется:**

9.1. Предоставить Профкому помещение с отоплением, освещением, телефонной связью, мебелью и другим хозяйственным обеспечением для ведения профсоюзной работы, выделять по заявке автотранспорт.

9.2. Представлять Профкому информацию о деятельности Университета, необходимую для разработки проекта коллективного договора и осуществления контроля за ходом выполнения обязательств действующего коллективного договора.

9.3. Вводить председателя профсоюзного комитета в состав Ученого совета Университета с правом решающего голоса; председателей профсоюзного бюро в состав Ученого совета факультетов с правом решающего голоса.

9.4. Гарантировать возможность участия председателя или иного представителя Профкома в работе ректората, оперативных совещаниях и пр.

Председателям профсоюзных бюро факультетов и подразделений – в работе комиссии по социальным вопросам и охране труда и совещаниях, проводимых на факультетах и подразделениях.

9.5. Предоставлять Профкому право проведения профсоюзных собраний (конференций) в рабочее время не позднее, чем за один час до окончания рабочего дня, выделять для этих целей помещение.

9.6. По личным заявлениям членов профсоюза удерживать профсоюзные взносы из заработной платы безналичным путем и перечислять

их не реже одного раза в месяц на расчетный счет профсоюзного комитета Университета.

9.7. Предоставлять информацию и принимать совместные решения об использовании средств по материальной и социальной поддержке работников. Контроль за использованием средств осуществляется комиссией, в состав которой включаются представители работодателя и профсоюзной организации.

9.8. **Стороны договорились**, что выборным освобожденным профсоюзным работникам предоставляются все социальные льготы и гарантии, право на премирование, предусмотренные для работников Университета настоящим коллективным договором.

## **10. Контроль и ответственность за выполнение обязательств коллективного договора**

10.1. Контроль за выполнением обязательств Коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами или их уполномоченными представителями.

10.2. **Стороны договорились** при осуществлении контроля за выполнением обязательств настоящего Коллективного договора предоставлять всю имеющуюся у них для этого информацию.

10.3. Ответственными за выполнение настоящего договора являются:

– от работодателя – ректор;

– от работников Университета – председатель первичной профсоюзной организации.

10.4. **Стороны отчитываются** о выполнении настоящего Коллективного договора на Конференции работников и обучающихся по итогам работы за три года.

## **11. Заключительные положения**

11.1. **Стороны договорились**, что в период действия Коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники могут выдвигать новые требования по труду и социально-экономическим вопросам только в порядке дополнений.

11.2. Работодатель и Профком обязуются проводить свою работу в атмосфере открытости и гласности и информировать коллектив о выполнении статей коллективного договора.

Стороны и их представители, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в соответствии с нормами действующего законодательства.

**Работодатель обязуется:**

11.3. Соблюдать права и гарантии профсоюзной деятельности.

11.4. По требованию профсоюзного комитета на основании законодательства применять дисциплинарные взыскания к административно-техническому персоналу, не выполняющему условия коллективного договора.

11.5. Довести текст Коллективного договора до сведения работников Университета посредством печатного издания и размещения его на сайте РГАУ – МСХА имени К.А. Тимирязева.

11.6. Знакомить всех вновь поступающих работников с текстом Коллективного договора при приеме на работу.

**Профком обязуется:**

11.7. Разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать реализации их прав.

11.8. Проводить работу по сплочению трудового коллектива Университета в защите его экономических требований. При этом Профком имеет право на организацию акций в защиту требований работников. Для урегулирования разногласий по выполнению положений коллективного договора стороны обязуются использовать примирительные процедуры.

11.9. Представлять индивидуальные интересы членов профсоюза по вопросам труда, социальных прав в органах, правомочных рассматривать трудовые споры, органах местного самоуправления, органах государственной власти, судебных органах, органах прокуратуры, коллективные интересы работников – в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

**Перечень локальных нормативных актов, действующих в Университете**

1. Положение об оплате труда работников университета.
2. Правила внутреннего трудового распорядка.
3. Перечень должностей и профессий работников с ненормированным рабочим днем с указанием продолжительности дополнительного отпуска.
4. Перечень профессий и должностей, на которых работники обеспечиваются бесплатной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты.
5. Перечень профессий и должностей, на которых работники обеспечиваются моющими и обезвреживающими средствами.
6. Контингент лиц, подлежащих предварительным и периодическим медицинским осмотрам.
7. Соглашение по охране труда (ежегодно).
8. Перечень работ и профессий, к которым предъявляют дополнительные (повышенные) требования безопасности.
9. Список работ, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.
10. Перечень профессий и должностей, работа которых дает право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания.