

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ

о внесении изменений и дополнений в Коллективный договор федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Мичуринский государственный аграрный университет» от 14 ноября 2023 года на период с 14.11.2023 по 14.11.2026

18.01.2024

г. Мичуринск

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Мичуринский государственный аграрный университет» (ФГБОУ ВО Мичуринский ГАУ), в лице исполняющего обязанности ректора Жидкова Сергея Александровича, действующего на основании Устава, именуемый в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны, и коллектив работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Мичуринский государственный аграрный университет», в лице председателя первичной профсоюзной организации сотрудников Воротниковой Ольги Александровны, именуемые в дальнейшем «Работники», с другой стороны, вместе именуемые «Стороны», в связи с полученным заключением Министерства труда и занятости населения Тамбовской области от 11.12.2023 № 5864 на коллективный договор ФГБОУ ВО Мичуринский ГАУ от 14.11.2023, в целях регулирования трудовых отношений ФГБОУ ВО Мичуринский ГАУ, в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем.

1. В результате проведения коллективных переговоров по изменению и дополнению положений, закрепленных в коллективном договоре, заключенном 14.11.2023 Стороны пришли к соглашению:

1.1. раздел 4 п. 4.7. абзац 2 «При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:» дополнить словами следующего содержания:

«- родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации».

1.2. в разделе 7 п. 7.1. слова: «ст. 219 ТК РФ» заменить на слова: «ст. 214 ТК РФ».

1.3. в разделе 7 п. 7.6. в абзаце 16 слова: «...органов Фонда социального страхования Российской Федерации...» заменить на слова: «...Отделения фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации по Тамбовской области...».

2. Все остальные положения коллективного договора федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Мичуринский государственный аграрный университет» от 14.11.2023 остаются неизменными и обязательны для исполнения.

3. Настоящее дополнительное соглашение действует с момента его подписания и является неотъемлемой частью коллективного договора федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Мичуринский государственный аграрный университет» от 14.11.2023.

4. Настоящее дополнительное соглашение о внесении изменений и дополнений в коллективный договор составлено и подписано в трех экземплярах, имеющих равную юридическую силу и является обязательным для выполнения Сторонами.

ПОДПИСИ СТОРОН:

Работодатель

Исполняющий обязанности ректора
ФГБОУ ВО Мичуринский ГАУ

С.А. ЖИДКОВ

М.П.

Работники

Председатель первичной профсоюзной организации
сотрудников ФГБОУ ВО Мичуринский ГАУ

О.А. ВОРОТНИКОВА

М.П.

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И ЗАНИМАЕМОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ	
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ	
№ 140-24	от 29.03.2024
На 1 (один)	листах
Министр	

«УТВЕРЖДЕНО»

**конференцией работников и обучающихся
ФГБОУ ВО Мичуринский ГАУ**

14 ноября 2023 г.

**Коллективный договор
федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Мичуринский государственный аграрный университет»**

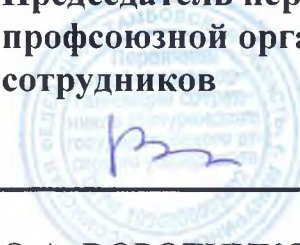
на период с 14.11.2023 по 14.11.2026

**И.о. ректора
ФГБОУ ВО Мичуринский ГАУ**



С.А. ЖИДКОВ
14.11.2023

**Председатель первичной
профсоюзной организации
сотрудников**



О.А. ВОРОТНИКОВА
14.11.2023

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ	
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ	
№ 539 - 23	от 11.12.2023
с замечаниями	
Министр	

г. Мичуринск
2023 г.

Оглавление

1	Стороны и статус коллективного договора	3
2	Срок действия коллективного договора	3
3	Условия заключения коллективного договора, внесения изменений и дополнений	4
4	Трудовые отношения	5
5	Рабочее время и время отдыха	7
6	Система оплаты и стимулирования труда	9
7	Охрана труда	10
8	Дополнительные условия труда	13
9	Привлечение работника к сверхурочным работам	14
10	Социальные гарантии	15
11	Взаимодействие работодателя и профсоюзной организации	20

1. Стороны и статус коллективного договора

1.1. Коллективный договор ФГБОУ ВО Мичуринский ГАУ представляет собой правовой акт, принятый в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Уставом ФГБОУ ВО Мичуринский ГАУ и регулирующий трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения в ФГБОУ ВО Мичуринский ГАУ.

Целью коллективного договора является регулирование социально-трудовых отношений и согласование социально-экономических интересов коллектива и деятельности Университета для обеспечения эффективной работы Университета, соблюдения правовых норм и улучшения социально-экономического положения работников, соблюдения индивидуальных и коллективных прав и свобод личности.

Профсоюзная организация поддерживает деятельность работодателя по созданию обстановки требовательности к выполнению трудовых обязанностей, соблюдению Правил внутреннего трудового распорядка работниками, укреплению производственной и учебной дисциплины.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице и.о. ректора Жидкова Сергея Александровича и работниками ФГБОУ ВО Мичуринский ГАУ, от имени которых выступает профсоюзный комитет в лице председателя профкома Воротниковой Ольги Александровны.

1.3. Коллективный договор является правовым документом во взаимоотношениях работодателя с коллективом работников Университета. Сотрудники, не являющиеся членами профсоюза, уполномочивают профком защищать их коллективные права и представлять их интересы перед работодателем. Все условия коллективного договора являются обязательными для подписавших его сторон, они распространяются на всех членов трудового коллектива и все структурные подразделения Университета.

2. Срок действия коллективного договора

2.1. Коллективный договор действует с 14 ноября 2023 года по 14 ноября 2026 года.

2.2. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет. Каждая из сторон вправе проявить инициативу по продлению срока действия коллективного договора. Предложение о продлении срока действия коллективного договора направляется другой стороне в письменной форме. Представители стороны, получившие предложение о продлении срока действия коллективного договора, обязаны в течение семи рабочих дней с момента получения указанного предложения направить ответ на полученное предложение. В случае положительного ответа на предложение о продлении срока коллективного договора продление срока утверждается совместным решением работодателя и профсоюзной организации с последующим уведомлением трудового коллектива.

2.3. Увольнение по инициативе работодателя руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичной профсоюзной организации ФГБОУ ВО Мичуринский ГАУ, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организации, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка

увольнения только с предварительного согласия, соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

2.4. Члены выборных коллегиальных органов профсоюзной организации ФГБОУ ВО Мичуринский ГАУ, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в работе создаваемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а в случаях, когда это предусмотрено коллективным договором, также на время краткосрочной профсоюзной учебы. Условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях производятся в порядке, предусмотренном в случаях командирования штатных сотрудников ФГБОУ ВО Мичуринский ГАУ.

3. Условия заключения коллективного договора, внесения изменений и дополнений

3.1. Предметом настоящего коллективного договора являются основные положения законодательства о труде, а также дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социально-бытовом обслуживании работников, гарантии и льготы, предоставляемые им работодателем.

3.2. Коллективный договор утверждается конференцией работников и обучающихся ФГБОУ ВО Мичуринский ГАУ. Конференция считается правомочной, если на ней присутствуют не менее двух третей от списочного состава выбранных делегатов конференции. Коллективный договор считается утвержденным, если за него проголосовало большинство присутствующих делегатов.

3.3. Все условия коллективного договора, принятые в соответствии с Трудовым кодексом РФ, являются обязательными для всех сторон коллективного договора. Ни одна из сторон в одностороннем порядке не может отказаться от исполнения коллективного договора полностью или в части в течение всего срока его действия.

3.4. Внесение изменений или дополнений в коллективный договор осуществляется в следующем порядке:

- предложения об изменениях и дополнениях в коллективный договор подаются в профсоюзную организацию сотрудников ФГБОУ ВО Мичуринский ГАУ;

- приказом ректора Университета создается рабочая комиссия по составлению коллективного договора, состоящая из равного количества представителей работодателя и профсоюзной организации;

- рабочая комиссия по составлению коллективного договора имеет право рассматривать предложения и вносить изменения и дополнения в коллективный договор без созыва внеочередной конференции, но должна внести эти предложения на следующей очередной конференции для утверждения; комиссия обязана письменно уведомить сторону, внесшую предложения, об их утверждении или мотивированном отклонении поступивших предложений;

- предложения об изменениях и дополнениях в коллективный договор

рассматриваются в течение 2-х недель рабочей комиссией, которая в недельный срок обязана письменно уведомить внесшую сторону о решении.

3.5. Рабочая комиссия по составлению коллективного договора имеет право рассматривать предложения, согласовывать их и выносить согласованные предложения на следующую очередную конференцию работников и обучающихся ФГБОУ ВО Мичуринский ГАУ. Контроль выполнения коллективного договора осуществляет комиссия по социальному партнерству, создаваемая из равного числа представителей сторон.

3.6. Цели, задачи, процедура формирования комиссии и регламент её работы определяются Положением о комиссии по социальному партнерству.

4. Трудовые отношения

4.1. В установлении трудовых отношений стороны руководствуются действующим трудовым законодательством, Положением об оплате труда, Положением по охране труда, Правилами внутреннего трудового распорядка. Трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании письменных трудовых договоров и в случаях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.1.1. При приеме на работу до подписания трудового договора работодатель обязуется ознакомить работника под подпись с действующими в организации Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, Положением об оплате труда и иными локальными нормативными актами, действующими в ФГБОУ ВО Мичуринский ГАУ. По просьбе работника ему может быть оказана консультационная помощь председателем профсоюзной организации и юридическим отделом по процедуре и условиям заключения трудового договора.

4.2. В ФГБОУ ВО Мичуринский ГАУ в соответствии со статьей 58 Трудового кодекса Российской Федерации трудовые договоры могут заключаться:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

4.3. Заключению трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, а также переводу на такую должность, на замещение отдельных должностей научных работников, а также переводу на соответствующие должности научных работников предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и в порядке, определенном локальными нормативными актами ФГБОУ ВО Мичуринский ГАУ.

Должности директора института и заведующего кафедрой являются выборными.

По результатам избрания по конкурсу, либо проведенных выборов с работником заключается трудовой договор с учетом рекомендации ученого совета и наличия учебной нагрузки.

Директора институтов назначаются ректором Университета на срок до 5 (пяти) лет в соответствии с положением об институте по рекомендации ученого совета института путем тайного голосования из числа наиболее

квалифицированных и авторитетных работников университета, имеющих ученую степень или ученое звание, стаж научной или научно-педагогической работы не менее 5 лет.

Заведующий кафедрой избирается ученым советом Университета путем тайного голосования на срок до 5 (пяти) лет из числа наиболее квалифицированных специалистов, отвечающих установленным законодательством Российской Федерации требованиям, и утверждаемый в должности приказом ректора Университета.

4.4. В целях сохранения непрерывности учебного процесса и научной деятельности допускается заключение трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, замещение должности научного работника без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности: при приеме на работу по совместительству на срок не более 1-го года, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, до выхода этого работника на работу.

4.5. Объем учебной нагрузки ППС за ставку заработной платы оговаривается в индивидуальном плане преподавателя, что отражается в трудовом договоре и не может превышать 900 часов в учебном году, для педагогических работников колледжей - 720 часов в год. Работодатель обязан ознакомить работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

4.6. Стороны коллективного договора заключают соглашения, включающие мероприятия по трудоустройству, повышению квалификации, переподготовке высвобождаемых работников с выплатой гарантийных сумм, предусмотренных законодательством РФ, настоящим коллективным договором.

4.7. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным - 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);

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Не подлежат сокращению:

- беременные женщины;

- женщины, имеющие ребенка в возрасте до 3-х лет;

- одинокие матери, воспитывающие ребенка-инвалида в возрасте до 18-ти лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до 14-ти лет;

- другое лицо, воспитывающее указанных детей без матери, родитель (иной законный представитель ребенка), являющийся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18-ти лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до 3-х лет в семье;

- воспитывающие трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях.

4.8. Применение дисциплинарных взысканий к работникам осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. В ФГБОУ ВО Мичуринский ГАУ применяется несколько режимов продолжительности рабочего времени в соответствии с ТК РФ и Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.2. Нормальная продолжительность рабочей недели для работников из числа профессорско-преподавательского состава (ППС) составляет не более 36 часов при шестидневной рабочей неделе, выходным днём является воскресенье.

Для педагогических работников подразделения, оказывающих услуги в сфере среднего профессионального образования, в зависимости от должности и (или) специальности устанавливается продолжительность рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы на основании приказа Министерства образования и науки РФ № 1601 от 22.12.2014 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

5.3. Нормальная продолжительность рабочей недели для работников, кроме ППС, составляет не более 40 часов. Режим рабочего времени, включая продолжительность рабочей недели, работу в режиме ненормированного рабочего времени, неполного или сокращенного рабочего времени, гибкого рабочего времени, режим сменной работы, время начала и окончания работы, чередования рабочих и нерабочих дней для работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

Отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени с установлением особого режима работы - ненормированный рабочий день.

5.4. При составлении расписания учебных занятий не планировать без согласия преподавателя:

- более 6 часов аудиторной нагрузки (занятия лекционного и семинарского типа) в день;

- длительные перерывы («окна») между занятиями продолжительностью более 4-х академических часов.

5.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванные производственной необходимостью, допускается по письменному распоряжению ректора, с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзной организации.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в размере двойной ставки дневной заработной платы или, по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит, в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

Работодатель может привлечь работника к сверхурочной работе в случае производственной необходимости, обеспечив точный учет продолжительности сверхурочных работ с соблюдением положений ст. 152 ТК РФ.

5.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. Работодатель обязан известить работника о времени начала отпуска под подпись не позднее чем за две недели до его начала и произвести оплату отпуска не позднее, чем за 3 дня до его начала.

В случае предоставления работнику на основании его личного заявления отпуска в срочном порядке сроки извещения работника о времени начала отпуска под подпись и оплаты отпуска могут быть перенесены при письменном согласии работника.

5.7. Педагогические работники организации не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы в соответствии со ст. 335 ТК РФ имеют право на длительный отпуск сроком до 1-го года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти.

5.8. Работодатель обязуется предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, работающим на должностях с вредными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда.

5.9. Дополнительный отпуск без сохранения заработной платы предоставляется по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению. Продолжительность отпуска определяется по соглашению между работником и работодателем в соответствии со ст. 128, ст. 263 ТК РФ.

5.10. Работодатель по заявлению сотрудника предоставляет дополнительный выходной день 1 сентября (родителям детей начальной школы), день окончания школы (родителям выпускников), в связи с регистрацией брака сотрудников и в связи со смертью близкого родственника.

5.11. Запрещается направление работников в неоплачиваемый отпуск по инициативе работодателя.

6. Система оплаты и стимулирования труда

6.1. Система оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочная работа и другие случаи устанавливаются работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа и фиксируются в Положении об оплате труда ФГБОУ ВО Мичуринский ГАУ, Положении компенсационных и стимулирующих выплатах работникам ФГБОУ ВО Мичуринский ГАУ.

6.2. Заработная плата работника исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной действующим законодательством РФ, настоящим коллективным договором, Положением об оплате труда ФГБОУ ВО Мичуринский ГАУ, Положением о компенсационных и стимулирующих выплатах работникам ФГБОУ ВО Мичуринский ГАУ, результатами аттестации рабочих мест или специальной оценки условий труда и включает в себя:

а) должностной оклад, рассчитываемый применением повышающего коэффициента соответствующего квалификационного уровня (должности) к минимальному окладу профессиональной квалификационной группы;

б) персональный оклад - при установлении персонального повышающего коэффициента;

в) выплаты компенсационного характера;

г) выплаты стимулирующего характера;

д) иные выплаты, не противоречащие законодательству РФ, настоящему коллективному договору, трудовому договору.

6.3. Ежегодно работодателем определяется размер компенсационных, стимулирующих и иных выплат к заработной плате работников с учётом объёма финансирования государственного задания на предстоящий финансовый год и наличия средств от приносящей доход деятельности.

6.4. При реализации своих полномочий по определению размеров персональных повышающих коэффициентов, установлению доплат, надбавок, премиальных выплат и иных выплат стимулирующего характера работодатель обязуется обеспечить:

а) право каждого работника на справедливое вознаграждение своего труда с учетом количества, качества и интенсивности труда, уровня полученных результатов;

б) применение объективных критериев для оценки количества, качества, интенсивности и результатов труда работника;

в) справедливость, прозрачность и гласность принятия решений при определении стимулирующей части заработной платы и персональных повышающих коэффициентов (с учетом требований по защите персональных данных работников);

г) привлечение представителей работников в процесс подготовки и принятия решения об установлении конкретных размеров стимулирующей части заработной

платы работников.

6.5. Заработная плата работников Университета (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до её изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6.6. Работодатель обязан:

- строго соблюдать утвержденные Положение об оплате труда ФГБОУ ВО Мичуринский ГАУ, Положение о компенсационных и стимулирующих выплатах работникам ФГБОУ ВО Мичуринский ГАУ;

- оперативно вносить изменения и дополнения в соответствии с законодательством РФ;

- обеспечить выдачу расчетных листов с указанием всех начислений и удержаний не позднее чем за 1 день до выдачи заработной платы.

6.7. Выплата заработной платы работнику производится в денежной форме одним из двух способов:

- наличным через кассу Университета;

- перечислением на счет работника в банке.

6.8. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца:

- 10 и 25 числа текущего месяца, в том числе окончательный расчет за отработанный период 10 числа следующего месяца или не позднее дня увольнения.

6.9. Ошибки в начислении и выплате заработной платы должны быть устранены в течение двух дней с момента обращения сотрудников в управление бухгалтерского учета и финансового планирования.

6.10. Для работников, направленных в командировку, размер суточных устанавливается в сумме 300 рублей.

6.11. При наличии финансовых источников работодатель выплачивает годовую премию в размере 1-ой заработной платы.

6.12. При наличии финансовых источников работодатель выплачивает материальную помощь в размере 1-го должностного оклада при уходе работника в очередной ежегодный оплачиваемый отпуск.

7. Охрана труда

7.1. Работодатель обязуется обеспечить право работников Университета на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм, санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний (ст. 219 ТК РФ) в соответствии с действующим законодательством и Положением об организации работы по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса.

7.2. Работодатель обязуется финансировать мероприятия по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, специальной оценки условий труда, пожарно-техническому минимуму руководителей, специалистов и работников Университета при наличии

соответствующего финансирования из федерального бюджета и от средств, поступивших от приносящей доход деятельности.

7.3. Работодатель вводит компенсационные выплаты от заработной платы (оклада) работникам, занятым на работах с вредными (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда.

7.4. По результатам специальной оценки условий труда работодатель обеспечивает досрочное назначение трудовой пенсии по старости.

7.5. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

7.6. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

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

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, пожарно-техническому минимуму руководителей, специалистов и работников Университета, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, пожарной безопасности, электробезопасности, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты, соблюдения санитарных правил и норм противопожарного режима в структурных подразделениях университета и на рабочих местах в соответствии с утвержденным планом;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными

нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, пожарной безопасности;

- предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральным органам исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- беспрепятственный допуск должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные ТК РФ, иными федеральными законами сроки;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

7.7. Обязанности работника в области охраны труда

Работник обязан:

- соблюдать требования действующих законодательных и нормативных актов в сфере охраны труда, здоровья и противопожарного режима;

- выполнять требования локальных распорядительных актов Университета в сфере охраны труда и пожарной безопасности (приказов, распоряжений, инструкций, предписаний и т.п.);

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, инструктаж по пожарной безопасности, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

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

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

8. Дополнительные условия труда.

8.1. Порядок использования библиотеки.

Работники Университета имеют право бесплатно пользоваться следующими видами библиотечно-информационных услуг, предоставляемых библиотекой университета:

- первичная запись и оформление первичных документов; самостоятельная работа с каталогом (на электронном или бумажном носителях);

- получение книг и других источников информации на всех абонементных и в читальных залах;
- получение полной информации о составе фондов через систему каталогов и картотек и через другие формы библиотечного информирования;
- получение консультативной помощи в поиске и выборе источников информации;
- получение необходимых изданий по межбиблиотечному абонементу с оплатой почтовых расходов (за счет абонента или подразделения, где он работает);
- доступ к электронным каталогам по соответствующим адресам.

8.2. Финансовая ответственность работника перед библиотекой возникает при нарушении им правил пользования библиотекой, утвержденных ректором и согласованных с профсоюзным комитетом.

8.3. Выход на телеграфную, зарубежную почтовую, телефаксную, телетайпную связь осуществляется с разрешения ректора или проректоров, а на междугороднюю телефонную связь – с разрешения руководителя подразделения. Перечисленные услуги, связанные с решением служебных вопросов, предоставляются бесплатно по представлению руководителя подразделения (института, факультета).

8.4. Работникам Университета предоставляется право бесплатно использовать системы электронной почты и других служб интернета через компьютеры, установленные в подразделениях университета и в залах открытого доступа ФГБОУ ВО Мичуринский ГАУ.

8.5. Регистрация пользователей электронной почты и других служб производится соответствующими службами управления сетями интернета. Возможно делегирование части полномочий на регистрацию пользователей в подразделения университета.

9. Привлечение работника к сверхурочным работам

9.1. Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

9.2. 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.

9.3. 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 систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, 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 выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.4. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до 18-ти лет, других категорий работников в соответствии с действующим законодательством. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х 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 3-х лет, должны быть под подпись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

9.5. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4-х часов в течение двух дней подряд и 120-ти часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

10. Социальные гарантии

10.1. Средства социальной поддержки работников

Для осуществления социальной поддержки работников и пенсионеров Университета, а также для реализации социальных программ работодателя и профсоюзного комитета, в том числе включенных в настоящий коллективный договор, других социальных расходов используются следующие средства:

- средства, выделяемые работодателем для социальной поддержки работников

за счет средств от приносящей доход деятельности;

- средства, выделяемые профкомом на социальные нужды.

10.1.2. Единовременная денежная выплата (материальная помощь)

Работодатель, исходя из финансового положения, производит единовременную денежную выплату (материальную помощь) работнику в случае возникновения у него особых, исключительных жизненных ситуаций (по мере наличия денежных средств):

- на оказание единовременной материальной помощи социально нуждающимся работникам университета;

- на оказание материальной помощи работникам Университета по случаю смерти их близких родственников;

- на оказание единовременной материальной помощи работникам Университета в связи с болезнью;

- на оказание единовременной материальной помощи работникам университета на лечение детей с тяжелыми заболеваниями;

- на единовременную материальную помощь работникам университета на санаторно-курортное лечение;

- в связи с юбилейными датами: 50-летием, 55-летием, 60-летием, 65-летием, 70-летием, 75-летием, 80-летием, 85-летием работников университета (с шагом 5 лет), а также при выходе на пенсию;

- поощрение ветеранов труда и войны.

Профком оказывает материальную помощь только работникам - членам профсоюза по их письменным заявлениям. Решение о выделении помощи и её размеры определяются коллегиально на заседании представительного органа профсоюзной организации (заседание профсоюзного комитета). Предоставление материальной помощи производится по письменному заявлению работника и ходатайству руководителя структурного подразделения, либо по служебной записке руководителя структурного подразделения, либо иного органа Университета.

10.1.3. При наличии финансовых источников использование средств социальной поддержки работников Университета производится по следующим статьям:

- премирование в связи с профессиональными праздниками и юбилейными датами Университета;

- материальная помощь работникам, в том числе на медицинское обследование и лечение работников и их детей;

- дополнительное выходное пособие;

- организация и проведение оздоровительных мероприятий, в т.ч. спортивных соревнований, турниров по волейболу, шахматам, рыбной ловле, периодических групповых выездов в лес за грибами, в бассейн, лыжных прогулок и т.д.;

- профсоюзная организация и работодатель оказывают содействие сотрудникам и пенсионерам университета по выращиванию картофеля на коллективных участках, оказывают помощь в организации его механизированной посадке, обработке уборке и транспортировке;

- ежегодное приобретение новогодних подарков для детей работников в возрасте до 14 лет включительно. В случае если оба родителя работают в ФГБОУ ВО Мичуринский ГАУ, право на получение подарка для ребенка имеет каждый из родителей;

- помощь сотрудникам и пенсионерам в организации похорон (транспортные расходы, оказание материальной помощи);

- приобретение путевок для работников с оплатой стоимости не менее 15000 руб.;

- другие социальные расходы.

10.1.4. При достижении сотрудниками пенсионного возраста работодатель при наличии средств от приносящей доход деятельности выплачивает единовременную материальную помощь в размере месячной зарплаты, при условии осуществления работником трудовой деятельности в Университете не менее 5-ти лет. Поощрительные выплаты в связи с юбилейными датами оформляются приказом ректора на основании представления руководства структурного подразделения с учетом многолетней и добросовестной деятельности работника, его вклада в развитие университета.

10.1.5. Работодатель может поощрять ветеранов и пенсионеров Университета по представлению руководителей и председателей профсоюзных бюро подразделений. Совместно с профсоюзной организацией организует юбилейные мероприятия для ветеранов и пенсионеров Университета.

10.1.6. Работодатель на реализацию мероприятий по социальной поддержке работников и ветеранов Университета ежеквартально перечисляет в первичную профсоюзную организацию сотрудников денежные средства от приносящей доход деятельности в размере 0,3%. Расходование средств, выделяемых работодателем, осуществляется по совместному решению работодателя и профсоюзной организации, которое устанавливается в приказах Университета на выделение денежных средств профсоюзной организации.

10.1.7. Работодатель ежегодно представляет в профсоюзный комитет сведения о фактическом использовании средств на социальную поддержку работников Университета.

10.2 Объекты социальной сферы Университета

10.2.1. К объектам социальной сферы Университета относятся:

- спортивно-оздоровительный комплекс «Родник»;
- спортивные помещения и сооружения, лыжная база;
- студенческие общежития;
- жилой фонд;
- столовая;
- агробиостанция;
- медицинский пункт.

10.2.2. Работодатель обязуется использовать все объекты социальной сферы для целей и задач социального обеспечения работников, улучшения их условий труда и отдыха.

10.2.3. Работодатель обеспечивает приоритет социальных прав и льготные

условия использования работниками Университета указанных объектов.

10.3 Обеспечение работников жильем

10.3.1. Работодатель обязуется исходить из имеющихся возможностей, осуществлять все меры по улучшению жилищных условий работников Университета.

10.3.2. Для реализации указанных целей, ведения учета работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, контроля за распределением жилья в Университете создается жилищная комиссия. В состав комиссии в обязательном порядке входят представители профкома.

10.3.3. Предоставление жилья работникам Университета осуществляется в соответствии с действующим гражданским и жилищным законодательством и Положением об условиях и порядке предоставления жилых помещений сотрудникам Университета.

10.3.4. Проведение приватизации жилых помещений Университета возможно в соответствии с законом о приватизации и утверждением решения и порядка приватизации на собрании трудового коллектива.

10.3.5. Работодатель оказывает информационное содействие при оформлении ипотечных и иных кредитов банками РФ.

10.3.6. В необходимых случаях работодатель, при создании новых кафедр, укреплении и усилении действующих кафедр и структурных подразделений, вправе приглашать для постоянной работы высококвалифицированных специалистов (академиков, профессоров, докторов наук или преподавателей по остродефицитным специальностям) с гарантией обеспечения социально-бытовых условий их работы (выделение мест в общежитии).

10.4 Обеспечение Работников питанием

10.4.1. Работодатель обязуется предоставить возможность работникам на получение полноценного, качественного питания через столовые и буфеты ФГБОУ ВО Мичуринский ГАУ.

10.5 Культурно-массовая работа

10.5.1. Для организации культурно-массовой работы работодатель и профсоюзный комитет выделяют необходимые денежные и материальные средства.

10.5.2. Работодатель обязуется бесплатно предоставлять залы и иные свободные помещения для проведения культурных мероприятий подразделений, профсоюзной организации, иных общественных организаций Университета по их письменным заявкам.

10.5.3. Профсоюзная организация и работодатель обязуются принимать активное участие в организации культурно-массовых мероприятий, фестивалей, смотров-конкурсов, концертов, экскурсий, кружков, секций, студий и др.

10.5.4. Работодатель совместно с профсоюзной организацией:

- оказывает организационную и материальную помощь поездкам и экскурсиям сотрудников с детьми;
- выделяет средства на проведение культмассовой работы с детьми в период каникул, в том числе на организацию и проведение новогодних

мероприятий (елок, представлений и др.) для детей;

- на организацию и проведение выставок детского творчества.

10.6 Спортивная и физкультурно-оздоровительная работа

10.6.1. График и порядок проведения, объемы финансирования спортивных и физкультурно-оздоровительных мероприятий ежегодно составляется профсоюзной организацией сотрудников Университета совместно с кафедрой физического воспитания и утверждается приказом ректора Университета.

10.6.2. Работодатель выделяет на спортивно-оздоровительные мероприятия денежные средства от приносящей доход деятельности при их наличии.

10.6.3. Для проведения оздоровительной работы среди работников Университета работодатель предоставляет в бесплатное пользование спортивные сооружения и помещения ФГБОУ ВО Мичуринский ГАУ (спортивные, тренажерные залы). Предоставляется также спортивный инвентарь, автотранспорт для проведения спортивных мероприятий Университета, подразделений.

10.6.4. Работодатель оплачивает труд тренеров-преподавателей, обеспечивающих проведение занятий в спортивно-оздоровительных группах работников.

10.7 Отдых и санаторно-курортное обслуживание работников

10.7.1. Для организации отдыха и лечения работников Университета приобретаются путевки в пансионаты, санатории за счет средств работодателя, полученных от приносящей доход деятельности. Работодатель, профсоюзная организация при наличии соответствующих средств оплачивают стоимость путевки или ее части.

10.7.2. Распределение путёвок, полностью или частично оплачиваемых средств работодателя или профкома среди работников подразделения осуществляется с учетом следующих приоритетов:

- заслуг работника перед Университетом в целом (привлечение финансовых средств в Университет, укрепление международного престижа Университета, заслуги перед государством, профсоюзная работа и т.п.);
- заслуг работника перед структурным подразделением Университета;
- стажа работы в Университете;
- стаж работы в профсоюзной организации.

10.7.3. Решение вопроса о распределении путевок, их оплате получателем принимается комиссией по социальному страхованию, в состав которой входят представители работодателя и профсоюзной организации.

10.7.4. Путевки, приобретенные профсоюзной организацией за счет своих средств, распределяются по решению профсоюзной организации в соответствии с Уставом профсоюзной организации.

10.7.5. Выделение путевок одному и тому же сотруднику производится не чаще 1 раза в 3 года.

10.8 Социальные гарантии работников при увольнении

10.8.1. При расторжении трудового договора работник получает выходное пособие в соответствии со ст. 178 ТК РФ, а также дополнительное выходное пособие выплачивается за счет средств от приносящей доход деятельности

следующим категориям работников:

- получивших трудовое увечье при исполнении ими трудовых обязанностей в размере 3-х должностных окладов;

- увольняемых в связи с болезнью, инвалидностью (при наличии медицинского заключения) в размере 2-х должностных окладов, а имеющих стаж в Университете свыше 20 лет - в размере 3-х должностных окладов;

- пенсионерам, имеющим стаж работы в Университете в качестве штатного работника свыше 10-ти лет в размере 1-го должностного оклада, имеющим стаж работы в Университете в качестве штатного работника свыше 20-ти лет в размере 2-х должностных окладов, за исключением увольнения работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11 части первой ст. 81 ТК РФ, пунктом 1, 2 ст. 336 ТК РФ и при отсутствии действующих дисциплинарных взысканий к работнику;

10.8.2. Исходя из финансовых возможностей, профсоюзная организация обязуется выплачивать из средств профбюджета материальную помощь при увольнении в связи с сокращением численности или штата следующим категориям работников - членам профсоюзной организации:

- имеющим профсоюзный стаж в Университете не менее 10-ти лет;

- активистам профсоюзной организации, членам профсоюзного комитета.

10.8.3. Конкретные размеры материальной помощи определяются при ежегодном планировании профсоюзного бюджета и утверждаются решением профсоюзной организации.

11. Другие социальные гарантии и обязательства работодателя

Работодатель обязуется:

- обеспечить размещение не более 35-ти единиц автотранспорта сотрудников на специальных стоянках на территории ФГБОУ ВО Мичуринский ГАУ на основании выданных пропусков;

- обеспечить пропускной режим в учебных корпусах, общежитиях и территории внутреннего двора главного корпуса Университета;

- обеспечить права работников на защиту его персональных данных в соответствии со ст. 85-90 ТК РФ;

- обеспечить право работника на безвозмездное получение копии документов, связанных с работой (копии приказов о приеме на работу, переводах на другую работу, увольнении; выписки из трудовой книжки; справки о заработной плате и др.), в срок не позднее 3-х рабочих дней со дня подачи заявления с просьбой о выдаче требуемых документов в соответствии с действующим законодательством.

11. Взаимодействие работодателя и профсоюзной организации гарантии профсоюзной деятельности

11.1. Работодатель и профсоюзная организация обязуются:

- сотрудничать в рамках законодательства по всем вопросам деятельности Университета;

- признавать право каждой из сторон предъявлять справедливые и взаимные требования;

- обеспечивать регулярное и полное информирование сторон по всем вопросам, относящимся к их компетенции.

11.2. Все решения по социально-экономическим вопросам, касающимся трудового коллектива, принимаются после взаимных консультаций и обсуждений. Все спорные вопросы решаются на основе взаимного уважения, не допускаются конфликты в трудовом коллективе.

11.3. Работодатель обязан соблюдать права и гарантии профсоюзной организации, способствовать её деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствовать функционированию профсоюзной организации ФГБОУ ВО Мичуринский ГАУ.

11.4 Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза при наличии их письменных заявлений в размере 1% от заработной платы. Перечисление удержанных членских профсоюзных взносов производится в полном объеме и одновременно с уплатой налога на доходы физических лиц с заработной платы работников.

11.5 Работодатель ежемесячно представляет в профсоюзную организацию информацию об удержании с работников и перечислении в профсоюзную организацию членских взносов; обеспечивает обработку, передачу и хранение профсоюзной документации, подлежащей архивному хранению в архиве ФГБОУ ВО Мичуринский ГАУ.

11.6. Работодатель включает профсоюзную организацию в перечень подразделений, определяемых для обязательной рассылки документов вышестоящих организаций, касающихся трудовых социально-экономических интересов работников ФГБОУ ВО Мичуринский ГАУ, и основополагающих документов, касающихся их профессиональных интересов.

11.7. Председателям профсоюзной организации и профбюро подразделений предоставляется право участвовать в работе административных органов соответствующего уровня, совещаниях, проводимых работодателем, на которых принимаются решения по вопросам социально-экономического положения работников, условий труда, развития социальной сферы. Работодатель своевременно информирует соответствующие профорганы о проведении указанных заседаний.

11.8. Члены профсоюзной организации, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а также на краткосрочной профсоюзной учебы.

11.9. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности Университета и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при конкурсном отборе на замещение научно-педагогических должностей.

11.10. Работодатель признает, что проведение профсоюзных собраний, профсоюзных конференций работников в рабочее время допускается по согласованию сторон без нарушения нормальной работы Университета.

11.11. Работодатель согласовывает с профсоюзной организацией приказы, распоряжения, локальные акты, связанные с реализацией прав работников.

11.12. Представители профсоюзной организации входят на приоритетных началах в состав следующих комиссий Университета:

- комиссия по социальному партнерству;
- комиссия по социальному страхованию;
- комиссия по трудовым спорам;
- комиссия по охране труда.

11.13. Представители профсоюзной организации входят в состав и участвуют в работе следующих комиссий Университета:

- жилищная комиссия;
- комиссия по охране труда, специальной оценке условий труда;
- комиссия по аттестации работников;
- комиссия по проведению рейтингов подразделений, работников;
- по организации и подведению итогов профессиональных конкурсов;
- по выдвижению кандидатур для присвоения почетных званий и наград;
- другие комиссии, деятельность которых связана с решением вопросов по реализации трудовых или иных прав работников Университета.

11.14. Комиссия по социальному партнерству образуется в ФГБОУ Мичуринский ГАУ как орган контроля за реализацией принципов социального партнерства в Университете, учета и согласования интересов работников и работодателя, выработки взаимоприемлемых решений в целях совершенствования социально-трудовых отношений, предупреждения и урегулирования трудовых споров.