

Министерство сельского хозяйства Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Смоленская государственная сельскохозяйственная академия»

Представитель работодателя
Ректор, профессор



Н.С. Петкевич

Представитель работников
Председатель профсоюзной
организации работников
Академии



А.В. Лапин

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между

Работодателем и работниками Федерального государственного
бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Смоленская государственная сельскохозяйственная академия»
на 2015-2018 годы

Принят на Конференции научно-педагогических работников, представителей других категорий работников Академии

Протокол № 1 от «17» сентября 2015 г.

Смоленск 2015

Раздел 1. Общие положения

1.1. Сторонами настоящего Коллективного договора являются: федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Смоленская государственная сельскохозяйственная академия» (далее по тексту - Академия), именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице ректора Академии Петкевича Николая Семеновича, действующего на основании Устава, и Работники академии, в лице представителя - председателя профсоюзного комитета академии Лапина Алексея Викторовича.

Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями: Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ), Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее - ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности») иными законодательными и нормативными правовыми актами содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников академии.

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

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, и связанные с ними экономические и профессиональные отношения, заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей.

1.3. Предметом настоящего коллективного договора является как установленные действующим законодательством, так и дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работникам работодателем в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами и соглашениями, с учетом финансово-экономического положения работодателя.

1.4. Профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации работников Академии, действующий на основании Устава, является полномочным представительным органом работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Смоленская государственная сельскохозяйственная академия» защищающим интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.5. Работодатель признает профсоюзный комитет Академии (далее - профком) единственным представителем работников, поскольку он уполномочен общим собранием (конференцией) трудового коллектива представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений (ст. 29 ТК РФ). Работники предоставляют профкому право подписания коллективного договора, а также договариваться с Работодателем о внесении в него изменений и дополнений.

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

1.6. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течении срока его действия производятся по взаимному согласию сторон и не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим коллективным договором, Отраслевым соглашением по агропромышленному комплексу Смоленской области и нормами действующего законодательства.

1.7. Итоги выполнения коллективного договора стороны обязуются обсуждать на собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.

1.8. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации мешающие выполнению коллективного договора.

1.9. Нормы настоящего коллективного договора, улучшающие положения работников и устанавливающие более высокий уровень их социальной защищенности по сравнению с действующим законодательством, обязательны для применения во всех структурных подразделениях.

1.10. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права являются приложениями к коллективному договору и принимаются по согласованию с профсоюзным комитетом.

1.11. Работодатель обязуется ознакомить всех работников, а также всех вновь поступающих работников при приеме на работу с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями и обеспечивать гласность выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций) отчетов ответственных работников.

1.12. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).

1.13. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует до 2018 года, но не более 3 лет.

1.14. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

1.15. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Академии, расторжения трудового договора с ректором либо переизбрания председателя профсоюзной организации, подписавших настоящий договор.

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

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

Раздел 2. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение качества подготовки выпускников, эффективности научных исследований и разработок в Академии при экономном расходовании средств и материалов, повышение производительности труда на основе внедрения прогрессивных технологий, прогрессивных форм организации и оплаты труда.

2.2. В этих целях работодатель обязуется:

2.2.1. Добиваться успешной деятельности учреждения, повышения культуры производства и дисциплины труда, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень.

2.2.2. Обеспечивать работников необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения их обязанностей.

2.2.3. Обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта.

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

2.2.5. Проводить повышение квалификации работников на условиях и в порядке, которые определяются трудовым договором.

2.2.6. Осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня жилищного, бытового, медицинского и культурного обслуживания работников и членов их семей, организацию их отдыха и досуга.

2.2.7. Предоставлять профсоюзному комитету информацию о выполнении намеченных социально-экономических показателей.

2.2.8. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры в порядке, установленном законодательством РФ, иными нормативными правовыми актами РФ (ст. 22 ТК).

2.2.9. Предоставлять профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением.

2.2.10. Создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюзной организации и профсоюзного комитета в соответствии с ТК, законами, соглашениями.

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

2.2.12. Соблюдать условия настоящего коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с работниками.

2.2.13. Обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой.

2.2.14. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

2.2.15. Учитывать мнение профсоюзной организации по проектам текущих и перспективных планов и программ работодателя.

2.2.16. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства и представления соответствующих профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.2.17. Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Академией в предусмотренных ТК, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором формах.

2.2.18. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

2.3. Профсоюзный комитет обязуется:

2.3.1. Способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (ст. 30 ТК).

2.3.2. Представительствовать от имени работников при разрешении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (ст. 29 ТК).

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

2.3.4. Контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора (ст. 41 ТК);

2.3.5. Как минимум, выражать мнение профсоюзного комитета при увольнении

работников по инициативе работодателя. Представлять, защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников;

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

2.3.7. Участвовать в работе по совершенствованию систем и форм оплаты труда, управлению Академией, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора;

2.3.8. Предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации работодателя, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости; вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников;

2.3.9. Осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, инспекции труда контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей природной среды;

2.3.10. Участвовать в улучшении организации труда, в регулировании рабочего времени и времени отдыха;

2.3.11. Осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации профсоюзных кадров и членов профсоюза;

2.3.12. Проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

2.4. Обязательства работников:

2.4.1. Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя (часть вторая ст. 21 ТК);

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

2.4.3. Способствовать улучшению качества подготовки выпускников, повышению эффективности производства, научных исследований и разработок, росту производительности труда, использовать передовой опыт коллег;

2.4.4. Беречь имущество работодателя, сохранять коммерческую тайну;

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

2.4.6. Не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба Академии, ее имуществу и финансам;

2.4.7. Принимать меры по немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальную работу (простой, авария), и немедленно сообщать о случившемся администрации;

2.4.8. Содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и передавать сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в помещении и на территории работодателя, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

2.4.9. Эффективно использовать машины, приборы и другое оборудование, бережно относиться к инструментам, измерительным приборам, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам, экономно и рационально использовать сырье, материалы, энергию, топливо и другие материальные ресурсы;

2.4.10. Вести себя достойно, соблюдать установленные правила работы в организации и проживания в общежитии.

Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб (ст.238 ТК):

2.5. Работодатель имеет право:

2.5.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором;

2.5.2. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

2.5.3. Привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК и иными федеральными законами;

2.5.4. Принимать локальные нормативные акты;

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

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

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

2.6.2. По реорганизации и ликвидации работодателя;

2.6.3. Введению технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

2.6.4. Повышению квалификации работников;

2.6.5. По другим вопросам, предусмотренным Трудовым Кодексом, федеральными законами, учредительными документами работодателя, коллективным договором;

2.6.6. Свободно распространять информацию о своей деятельности;

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

2.7. Работник имеет право на:

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

2.7.2. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

2.7.3. Рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором;

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

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

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

2.7.7. Повышение квалификации;

2.7.8. Участие в управлении Академией в предусмотренных ТК, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

2.7.9. Объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов;

2.7.10. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через профсоюз, а также на информацию о выполнении коллективного договора;

2.7.11. Защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом методами;

2.7.12. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК, иными федеральными законами;

2.7.13. Возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК, иными федеральными законами;

2.7.14. Обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных ТК и иными федеральными законами.

Раздел 3. Трудовой договор и обеспечение занятости

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК, отраслевым соглашением, региональными соглашениями и настоящим коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон (ст. 57 и ст. 67 ТК).

Трудовые договоры для различных категорий работников разрабатываются отделом кадров и их формы согласовываются с профсоюзным комитетом.

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

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора;

3.2.2. Заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок, кроме научно-педагогических работников;

3.2.3. Оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений коллективного договора (ст.ст. 57, 58 ТК); заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК, который может расторгаться досрочно по требованию работника лишь при наличии уважительных причин или по инициативе работодателя (ст. 81 ТК);

3.2.4. Заключать срочные трудовые договоры в соответствии с законодательством Российской Федерации и Уставом Академии;

3.2.5. Выполнять условия заключенного трудового договора;

3.2.6. Изменять трудовой договор (перевод и перемещение на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, трудовые отношения при смене собственника имущества работодателя, изменении ее подведомственности, реорганизация, отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных законодательством о труде (ст. 72-75 ТК);

3.2.7. Сообщать профсоюзному комитету не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК в письменной форме, а при массовых увольнениях работников - соответственно не позднее чем за три месяца (п. 2, ст. 12 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

3.2.8. Представлять в профсоюзный комитет не позднее чем за 3 дня проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики

высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

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

а) семейные при наличии двух и 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) ст. 179 ТК;

б) лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

в) руководители выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений Академии.

3.2.10. Расторжение трудового договора в соответствии с пп. 2, 3 и 5 ст. 81 ТК с работником - членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации (ч. 4 ст. 82 ТК).

Расторжение трудового договора в соответствии с пп. 2, 3 и 5 ст. 81 ТК по инициативе работодателя с руководителем выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, не освобожденного от основной работы, в течение двух лет после окончания срока его полномочий, допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ч. 4 ст. 82 ТК);

3.2.11. Использовать по согласованию с профсоюзным комитетом внутрипроизводственные резервы Академии для сохранения рабочих мест, в этих целях:

а) отказаться от проведения сверхурочных работ (или сократить их количество), работ в выходные и праздничные дни;

б) выявлять возможности внутрипроизводственных перемещений работников с их согласия;

в) использовать режим неполного рабочего времени по согласованию с профсоюзным комитетом и по соглашению с работником с предупреждением о том работника не позднее чем за два месяца;

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

3.2.13. Предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 2 ст. 81 ТК, свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;

3.2.14. Содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию;

3.2.15. Не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии работодателя следующие категории работников:

а) работников в период временной нетрудоспособности (ст. 81 ТК), а также во время пребывания работников в очередном, учебном отпуске, отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста (ст. 261 ТК);

б) женщин, имеющих детей до трех лет (ст. 261 ТК);

в) одиноких матерей или отцов, имеющих детей до 16-летнего возраста;

г) руководителя выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации работников Академии.

3.3. Профсоюзный комитет обязуется:

3.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

3.3.2. Инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации;

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

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

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

3.3.6. Предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

Раздел 4. Рабочее время

4.1. Нормативная продолжительность рабочего времени работников составляет 40 часов в неделю. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – 36 часов в неделю.

4.2. Для всех категорий работников Академии устанавливается пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями.

4.3. Продолжительность ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1).

4.4. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам (ст.99 ТК).

4.5. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускается только в случаях, регулируемых (ст. 97, 99 ТК).

4.6. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются в исключительных случаях в соответствии с трудовым законодательством РФ (ст. 113 ТК).

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

Раздел 5. Время отдыха

5.1. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.2. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.ст. 114,115 ТК), а для педагогических работников – 56 календарных дней.

5.3. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующий годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК).

5.4. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей этого отпуска должна составлять не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК).

5.5. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с

профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления очередного календарного года (ст. 123 ТК).

Отпуск ППС предоставляется, как правило, в каникулярный период.

5.6. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам Академии (кроме педагогических работников) за непрерывный стаж работы предоставляются:

- а) проработавшим более 5-ти лет – 2 календарных дня,
- б) проработавшим более 10-ти лет – 5 календарных дней,
- в) проработавшим более 15-ти лет – 10 календарных дней.

5.7. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника и в случаях, указанных в ст. 124 ТК.

5.8. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользуемые отпуска (ст. 127 ТК).

5.9. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК).

5.10. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК).

На основании письменного заявления работнику предоставляется отпуск:

- а) участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- б) работающим пенсионерам по возрасту - до 14 календарных дней в году;
- в) работающим инвалидам — до 60 календарных дней в году;
- г) работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней (ст. 128 ТК);

5.11. Профсоюзный комитет обязуется осуществлять:

- а) контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;
- б) внесение работодателю представлений об устранении нарушений законодательства в части использования времени отдыха;
- в) контроль за соблюдением прав работников при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни (ст. 113 ТК);
- г) представление и защиту законных прав и интересов работников - членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха;

5.12. Оплата отпусков.

5.12.1. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст. 139 ТК, иными нормативными актами федеральных органов власти.

5.12. В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней работодатель вправе переносить выходные дни на другие дни, согласно принятым нормативно-правовым актам Правительства РФ.

Раздел 6. Оплата труда

6.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда, и иных выплат стимулирующего характера (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

6.2. Оплата труда работников Академии производится на основе Положения об оплате труда (Приложение № 2 к коллективному договору).

6.3. Работодатель обязуется:

- установить размер доплат работникам за работу в ночную смену – 40% от должностного оклада;
- производить доплаты за совмещение профессий и выполнения обязанностей, временно отсутствующего работника в размере до 50% должностного оклада, отсутствующего работника;
- выплачивать заработную плату не реже, чем каждые полмесяца в сроки, установленные коллективным договором.

Дата выдачи зарплаты:

I половина – 18 числа

II половина – 3 числа.

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

- извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате в форме расчетного листка;

- производить выплату заработной платы в денежной форме по банковским картам, а также через кассу Академии до оформления банковской карты;

- ежемесячно производить надбавку к заработной плате руководителю выбранного профсоюзного органа (председателя профкома первичной профсоюзной организации работников Академии) в размере 50% от должностного оклада из внебюджетных средств Академии.

6.4. Установить в Академии стимулирующие выплаты работникам на основе Положения об условиях и порядке установления выплат стимулирующего характера за счет средств федерального бюджета и средств от приносящей доход деятельности ФГБОУ ВО Смоленская ГСХА (Приложение № 3 к коллективному договору), являющейся неотъемлемой частью Положения об оплате труда работников академии.

6.5. За многолетний (не менее 5-ти лет) и добросовестный труд в Академии юбилярам (при уходе на пенсию и через каждые последующие пять лет) производить единовременную выплату, устанавливаемую приказом ректора: проработавшим от 5 до 10 лет – 50% должностного оклада, свыше 10 лет в размере должностного оклада.

6.6. За многолетний труд (не менее 25 лет) и добросовестный труд в Академии при окончании трудовой деятельности награждать ценным подарком от 4-х тысяч рублей.

6.7. Производить работникам Академии выплаты стимулирующего характера к праздничным датам.

Раздел 7. Охрана труда

7.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в Академии возлагаются на работодателя.

7.2. Работодатель:

- обеспечивает выполнение законодательных и иных актов по охране труда;

- обязуется осуществлять комплекс мероприятий по аттестации постоянных рабочих мест;

- берет на себя обязательства систематически информировать каждого работника о состоянии условий и охраны труда на его рабочем месте, режиме труда и отдыха, льготах и компенсациях;

- разрабатывает природоохранные мероприятия по снижению вредных выбросов в окружающую природную среду, по замене вредных технологий, улучшению экологической обстановки в Академии;

- организует инструктаж работников по охране труда, обучению безопасным приемам и методам выполнения работ, по оказанию первой медицинской помощи;
- обеспечивает работников в полном объеме спецодеждой, спецобувью, другими средствами индивидуальной защиты, моющими и дезинфицирующими средствами по установленным в соответствии с действующими нормативными правовыми актами нормам (Приложение № 5);
- организует проведение за счет собственных средств Академии обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников;
- не допускает работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний. График проведения осмотров утверждается работодателем по согласованию с профкомом и медучреждением;
- принимает необходимые меры по профилактике производственного травматизма и профзаболеваемости;
- разрабатывает план мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда в Академии (Приложение № 4);
- предоставляет дополнительные компенсации работникам, занятым во вредных условиях труда, по результатам аттестации рабочих мест;
- утверждает по согласованию с профкомом перечень производств, работ и профессий, для которых выдается бесплатно молоко или другие равноценные продукты;
- обеспечивает обязательное страхование работников от временной нетрудоспособности вследствие заболеваний, а также от несчастных случаев на производстве, профзаболеваний;
- по каждому несчастному случаю на производстве создает специальную комиссию с участием представителя профкома по расследованию причин и разработке мероприятий по их предупреждению;
- несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей при соблюдении ими требований охраны труда и техники безопасности;

7.3. Работники обязаны:

- соблюдать требования охраны труда и безопасности труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, 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 каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные медицинские осмотры.

7.4. Работодатель и профком в целях сотрудничества по охране труда создают совместную комиссию по охране труда.

7.5. Работодатель берет на себя обязательство соблюдать гарантии по организации труда и представлению льгот женщинам и молодежи:

- не привлекать к работе в ночное время, к сверхурочным работам и работам в выходные дни и не направлять в командировки беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (ст. 259 ТК).
- не привлекать молодежь в возрасте моложе 18 лет к ночным и сверхурочным работам и к работам в выходные дни;

7.6. Профком:

- осуществляет контроль за состоянием охраны труда и окружающей природной среды. С этой целью в каждой профгруппе избирается уполномоченное (доверенное) лицо по охране труда;
- оказывает работникам, получившим травму на производстве, помощь в оформлении материалов расследования и документов для решения вопроса по возмещению причиненного вреда.

Раздел 8. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников

8.1. Стороны договорились о внедрении гендерного подхода в коллективно-договорный процесс. В целях составления гендерной картины Академии решено осуществить следующие мероприятия:

8.1.1. Освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во вне рабочее время;

Раздел 9. Социальная защита молодежи

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

9.1. Организовывать и проводить массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия и спартакиады.

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

9.3. Профсоюзный комитет обязуется:

9.3.1. Создавать при профсоюзном комитете комиссии по работе среди молодежи;

9.3.2. Активно использовать законодательно-нормативную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи;

9.3.3. Проводить работу по вовлечению молодых людей в члены профсоюза, активную профсоюзную деятельность;

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

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

Раздел 10. Социальные гарантии и льготы

10.1. Работодатель обязуется:

10.1.1. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральным законом (ст. 2 ТК).

10.1.2. Обеспечить обязательное медицинское страхование работающих с выдачей полисов по индивидуальному страхованию.

10.1.3. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определенных законодательством.

10.1.4 Гарантировать ежегодное предоставление путевок на санаторно-курортное лечение по медицинским показателям с частичной компенсацией (до 70%) их стоимости, но не более 20 тыс.руб.

10.1.5. Внедрять в Академии персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для предоставления их в пенсионные фонды.

10.1.6. Производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условиях вины работодателя) и при профзаболевании.

10.1.7. Производить отчисления денежных средств в первичную профсоюзную организацию работников Академии на культурно-массовую и физкультурную работу согласно смет по проводимым мероприятиям утвержденных работодателем.

10.1.8. Установить, что распределение работников в очереди на оздоровление в санаторно-курортных и оздоровительных учреждениях осуществляет комиссия, созданная приказом работодателя Академии.

10.1.9. В новогодние праздники организовывать для детей работников, состоящих в штате новогодние подарки за счет средств Академии и других финансовых источников.

10.2. Профсоюзный комитет обязуется:

10.2.1. Обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законом.

10.2.2. Осуществлять контроль за своевременным перечислением страховых взносов.

10.2.3. Контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот.

10.3. Стороны договорились содействовать улучшению жилищных условий работников и членов их семей.

10.4. Ставка оплаты за проживание в общежитии работников, кроме внешних совместителей, устанавливается Академией в размере тарифов за жилищно-коммунальные услуги по общежитиям г. Смоленска (в соответствии с утвержденным муниципальной властью порядком).

10.5. Стороны согласились на следующие дополнительные гарантии, компенсации и льготы:

10.5.1. Оказывать за счет средств работодателя материальную помощь:

а) в размере не менее четырех тысяч рублей на похороны членов семьи (мать, отец, жена, муж, дети) при предоставлении свидетельства о смерти;

б) в размере не менее десяти тысяч рублей семье умершего работника;

в) на лечение и другие нужды (выплачивается по усмотрению ректора);

г) предоставлять по возможности транспортные средства работникам Академии, которые оплачивают только стоимость топлива;

д) при наличии свободных мест в студенческих общежитиях предоставлять право проживания в них работникам Академии, нуждающимся в жилье, в соответствии с Положением об общежитии.

10.5.2. Оказывать за счет средств работодателя материальную помощь и производить выплаты бывшим работникам (к памятным датам, профессиональным праздникам и т.п.).

10.6. Социальные гарантии и льготы, предусмотренные для работников Академии, распространяются и на Ректора.

Раздел 11. Защита трудовых прав работников

11.1. Работодатель включает представителей профсоюзного комитета по уполномочиванию работников в коллегиальный орган управления Академии (деканат, ректорат, ученые советы факультетов и Академии) в соответствии с п. 3 ст. 16 ФЗ РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст. 52 ТК РФ).

11.2. Конкретные формы участия работников и их представительного органа – профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации работников Академии в управлении организацией предусмотрены в ст. 53 ТК.

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

В случае неразрешимости жалобы или заявления работника, работник и профсоюзный комитет, как представительный орган работников, обращается в органы государственного надзора (федеральную инспекцию труда) или в суд (глава 60 ст. 384, 387, 390, 391 ТК, глава 57 ТК ст. 353-365).

Профсоюзный комитет оказывает непосредственную помощь работнику в составлении обращения в Федеральную инспекцию труда либо процессуальных документов для обращения в суд, выделяет своих представителей для участия в заседании суда при рассмотрении жалобы работника и в его защите (ст. 370 ТК, ст.ст. 29 и 30 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

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

11.5. Стороны согласились, что рассмотрение коллективных трудовых споров работодатель и профсоюзный комитет работников Академии будут проводить в строгом соответствии с Трудовым кодексом в случаях:

11.5.1. Неурегулированных разногласий между работниками (их представителями) и работодателем (его представителем) по поводу установления и изменений условий труда (включая заработную плату);

11.5.2. Заключения, изменения и выполнения коллективного договора;

11.5.3. В связи с отказом работодателя учесть мнение профсоюзного комитета работников Академии при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права в Академии (глава 61 ТК «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров»).

11.5.4. Если примирительные процедуры в соответствии с главой 61 ТК РФ не привели к разрешению коллективного спора либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, то работники или их представители вправе приступить к организации забастовки в соответствии с положением Трудового кодекса (ст.ст. 409-418 ТК).

Раздел 12. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации

12.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией РФ, ТК РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

12.2. Работодатель признает, что профсоюзный комитет является полномочным представителем работников Академии по вопросам:

12.2.1. Защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 29 ТК, ст. 11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

12.2.2. Содействия их занятости;

12.2.3. Ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроль за его выполнением;

12.2.4. Соблюдения законодательства о труде;

12.2.5. Участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

12.3. Работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие профсоюзному комитету в его деятельности (ст. 377 ТК).

12.4. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа – профсоюзный комитет в соответствии с Трудовым кодексом, ФЗ РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

12.4.1. Соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК);

12.4.2. Не препятствовать представителям профсоюзов посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюзов, для реализации установленных задач и представленных законодательством прав (ст. 370 ТК части 3-5, п.5 ст.11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

12.4.3. Предоставлять профсоюзным органам по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также данные статотчетов по согласованному перечню (ст. 37 части 7, 8 ТК, ст. 17 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

12.4.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу (профкому) первичной профсоюзной организации, действующей в Академии, помещения как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех работников месте. В соответствии с коллективным договором предоставлять профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники по перечню, согласованному с работодателем и прилагаемому к коллективному договору;

12.4.5. Производить ремонт помещений и технических средств, обеспечивать расходными материалами, печатание и размножение информационных материалов, необходимых для работы профкома ст. 377 ТК, ст. 28 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

12.4.6. Предоставлять возможность участия с правом голоса председателю профсоюзного комитета в работе коллегиального руководящего органа Академии (ректорат, Ученый совет, глава 8 ТК);

12.4.7. Расследовать и учитывать в организации все несчастные случаи, происшедшие со штатными работниками и не освобожденными от основной работы профсоюзными работниками при выполнении ими своих профессиональных обязанностей, - оформлять их в соответствии с Положением «О порядке расследовании несчастных случаев» и Правил возмещения работодателем вреда, причиненного работнику увечий, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей;

12.4.8. Сохранить действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза членских профсоюзных взносов. Ежемесячно удерживать и перечислять на счет профсоюзного комитета членские профсоюзные взносы из заработной платы работников –

членов профсоюза - в размере 1% от их заработной платы согласно заявлению. Работодатель перечисляет профсоюзные взносы профсоюзному комитету одновременно с выплатой заработной платы. Коллективным договором предусматривается безналичное удержание и перечисление денежных средств на счет профсоюзного комитета по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза;

12.5. Гарантировать право на труд работникам, входящим в состав выборных профсоюзных коллегиальных органов и не освобожденных от основной работы профсоюзным работникам, избранным в профсоюзные органы (ст. 374 ТК), работникам, являющимся членами выборного профсоюзного органа (ст. 376 ТК).

12.6. Предоставлять в рабочее время членам профкома, не освобожденным от основной работы, время:

12.6.1. На кратковременную профсоюзную учебу до 5 дней в год;

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

12.7. Сохранять за членами профкома, не освобожденными от основной работы, на период освобождения от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов и в случаях краткосрочной профсоюзной учебы – оплату времени участия в указанных мероприятиях.

12.8. За нарушение законодательства о профсоюзах работодатель несет дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами и ТК (ст. 378 ТК).

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

Раздел 13. Контроль за выполнением коллективного договора

13.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, соответствующими органами по труду.

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

13.2. Стороны обязуются:

13.2.1. Осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года и информировать работников о результатах проверки на конференциях делегатов работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор.

13.2.2. Обеспечить, осуществление контроля за выполнением коллективного договора постоянно действующей двухсторонней комиссии и рассмотрения итогов его выполнения с информацией руководителя и профсоюзного комитета об итогах проверки и принятых мерах;

13.2.3. Взаимно предоставлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением коллективного договора.

13.3. По требованию профкома работодатель обязан рассмотреть предложения о расторжении трудового договора с руководящим работником или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает трудовое законодательство, не выполняет обязательства по коллективному договору, проявляет бюрократизм, допускает волокиту (часть 2 п. 2 ст. 30 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

Раздел 14. Заключительные положения

14.1. Настоящий коллективный договор заключен на 2015-2018 годы. Он вступает в силу с момента его подписания.

14.2. По истечении срока действия коллективного договора он действует до тех пор, пока стороны не заключат новый.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменений наименования работодателя, расторжения трудового договора с руководителем Академии.

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

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

При ликвидации Академии коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК).

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

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

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

14.5. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему.

14.6. Стороны согласились, что нижеследующие локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, Работодатель принимает по согласованию с профкомом:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение об оплате труда работников Академии;
- Положение об условиях и порядке установления выплат стимулирующего характера за счет средств федерального бюджета и средств от приносящей доход деятельности академии;
- План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда;
- Перечень специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, выдаваемых бесплатно, для работников Академии по видам профессий и должностей.

14.7. Работодатель (его представители) обязуется в течение семи дней с момента подписания настоящего коллективного договора довести его текст в соответствующий местный орган по труду для его уведомленной регистрации, а также обязуется в течение семи дней после подписания коллективного договора довести его текст до всех работников работодателя, знакомить вновь поступающих работников с ним после их приема на работу (ст.50 ТК).

Пронумеровано и прошнуровано

79 (семьдесят девять) листов

Ректор Академии

Н.С. Петкевич



ДЕПАРТАМЕНТ СМЯСЛЕНСКОЙ ОБЛАСТИ ПО СОЦИАЛЬНОМУ НАВИТИЮ
Отдел социальной защиты населения
в Лепельском районе города Смоленска
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
« 11 » января 2016 г.
рег. № 86/15-16
Ведущий специалист Данильков В.
Подпись: 