

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Ухтинский государственный технический университет»
(УГТУ)

Председатель ППО УГТУ
Нефтегазстройпрофсоюза России

A. B. Качесов

28 декабря



Ректор, профессор

N. D. Ikhata

28.12



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения высшего образования
«Ухтинский государственный технический университет» (УГТУ)
на 2017-2019 годы

Рассмотрен и утвержден на конференции
трудового коллектива работников УГТУ,
протокол № 02 28 декабря 2016 г.

Ухта, 2016

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Министерстве труда, занятости и социальной защиты Республики Коми,	
Регистрационный №	<u>38-К/2017</u>
от * <u>31</u> * <u>01</u>	<u>2017</u> г.
Начальник управления труда:	<i>М.В. Синякин</i>
ПД/ИС	Ф.И.О.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между Федеральным государственным бюджетным образовательным учреждением высшего образования «Ухтинский государственный технический университет» (далее – Работодатель) в лице его представителя - ректора университета и работниками Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Ухтинский государственный технический университет» (далее – Работники), интересы которых представляет Первичная профсоюзная организация Ухтинского государственного технического университета Общероссийского профессионального союза работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства (далее – Профсоюз) в лице его Председателя, именуемые в дальнейшем – Стороны.

1.2. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – Трудовой кодекс, ТК РФ) и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Федерального закона от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2015-2017 годы, Устава университета в целях обеспечения эффективной работы университета и достижения баланса интересов Сторон в рамках социального партнерства, установление более высокого уровня социальной защищенности Работников по сравнению с действующим законодательством.

1.3. Предметом настоящего коллективного договора является взаимные обязательства Сторон по вопросам регулирования социально-трудовых отношений, в том числе по вопросам оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшений условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, связанным с трудовыми отношениями (исполнением трудовых обязанностей) и определенным Сторонами.

1.4. Коллективный договор устанавливает для Работников дополнительные трудовые и социально-экономические льготы, предоставляемые Работодателем, определяет более благоприятные условия труда по сравнению с нормами и положениями, установленными действующим законодательством РФ по вопросам трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

1.5. Предоставление социальных гарантий, льгот и компенсаций Работникам в соответствии с настоящим коллективным договором сверх установленных законодательством Российской Федерации осуществляется за счет средств Работодателя.

1.6. Коллективный договор, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий Работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и

иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, или трудовой договор, то они не подлежат применению.

1.7. Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, коллективным договором, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного Трудовым кодексом порядка учета мнения Профсоюза, не подлежат применению.

1.8. Профсоюз является полномочным представителем Работников при заключении, изменении и дополнении настоящего коллективного договора.

1.9. Работодатель признает Профсоюз, ведущий коллективные переговоры от имени Работников в деле защиты их законных прав и интересов, и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Трудовым кодексом, а также другими законодательными актами в сфере труда и социального партнерства.

1.10. Настоящий коллективный договор распространяется на всех Работников. Отдельные положения настоящего коллективного договора распространяются на неработающих пенсионеров, бывших работников университета.

1.11. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования одной или обеих Сторон, в случае смены руководителя какой-либо из сторон.

1.12. В случае реорганизации одной или обеих Сторон их права и обязанности по настоящему коллективному договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового коллективного договора или внесения изменений и дополнений в действующий коллективный договор.

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

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

1.15. Стороны обязуются ежегодно отчитываться о выполнении коллективного договора на конференции Работников, регулярно освещать в средствах массовой информации, в том числе в печатных изданиях университета, на официальных сайтах Сторон в Интернете промежуточные и итоговые результаты выполнения коллективного договора и совместных соглашений (решений).

1.16. Коллективный договор вступает в силу с 01 января 2017 года и действует в течение 3-х лет. Переговоры по разработке и заключению нового коллективного договора должны быть начаты в течение трех месяцев до окончания срока действия настоящего договора. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.17. Ни одна из сторон не может в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке изменить его или прекратить выполнение принятых обязательств.

1.18. Изменения и дополнения к коллективному договору в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию Сторон, оформляются совместными решениями Работодателя и профсоюзного комитета Профсоюза, подписываются Сторонами и являются его неотъемлемой частью, вступают в силу со дня их подписания, либо дня, определенного соответствующим решением.

1.19. Работодатель обеспечивает тиражирование настоящего коллективного договора и в месячный срок после принятия, направляет во все структурные подразделения (руководителям структурных подразделений).

2. ВЗАИМНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

Стороны руководствуются основными принципами социального партнерства, осознают ответственность за функционирование и развитие университета, признают взаимные права и обязанности друг перед другом, принимают на себя обязательства соответствующих сторон Отраслевого тарифного соглашения, обязуются соблюдать его и выполнять.

2.1. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;

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

- обеспечивать Работникам оплату труда в соответствии с присвоенными разрядами, квалификацией, занимаемой должностью и утвержденными системами оплаты труда, обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом;

- предоставлять представителям Работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

- знакомить Работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

– рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных Работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

– создавать условия для роста производительности труда, освоения передового опыта, достижений науки и техники;

– создавать безопасные, здоровые условия труда, внедрять средства безопасности, коллективной и индивидуальной защиты, предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний;

– организовать совместно с Профсоюзом оздоровление, лечение и отдых Работников, членов их семей и неработающих пенсионеров УГТУ;

– участвовать совместно с Профсоюзом в организации спортивно-оздоровительных мероприятий среди Работников;

– создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

– обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

– осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;

– возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

– исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами;

– принимать локальные акты, касающиеся норм трудового права с учетом мнения Профсоюза в случаях и порядке, установленных Трудовым кодексом. При этом Работодатель и Профсоюз оперативно обеспечивают друг друга необходимой нормативной информацией по затрагиваемым вопросам.

2.2. Профсоюз обязан:

– своевременно вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по вопросам обеспечения социально-трудовых гарантий и условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда и здоровья Работников;

– в пределах своей компетенции контролировать предоставление Работникам льгот и компенсаций, установленных трудовым законодательством, нормативными актами Работодателя и настоящим коллективным договором;

– добиваться обеспечения безопасности на рабочих местах и улучшения условий труда, выполнения Работодателем соглашений по охране труда, заключенных с Профсоюзом в том числе в период действия настоящего коллективного договора;

– добиваться участия представителей Профсоюза в расследовании несчастных случаев на производстве, аварий и инцидентов;

– использовать все законодательно разрешенные способы защиты законных прав Работников;

– добиваться от Работодателя приостановки решений, противоречащим обязательствам коллективного договора;

– принимать меры по урегулированию трудовых конфликтов;

– использовать возможности переговорного процесса с целью предотвращения социальной напряженности в коллективах структурных подразделений университета;

– организовать совместно с Работодателем оздоровление, лечение и отдых Работников и членов их семей и неработающих пенсионеров УГТУ;

– добиваться участия представителей Профсоюза в проведении аттестации Работников, занимающих должности научно-педагогических Работников;

– представлять и защищать интересы Работников, не являющихся членами Профсоюза, уполномочивших Профсоюз представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных Профсоюзом, права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, оказывать им правовую помощь по вопросам трудового и иного законодательства за счет средств бюджета Профсоюза.

2.3. Работники обязаны:

– добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, обусловленные трудовым договором, своевременно и точно исполнять приказы и распоряжения Работодателя;

– соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

– соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, промышленной и пожарной безопасности, производственной санитарии, гигиене труда, предусмотренной правилами и инструкциями;

– бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников, обеспечивать сохранность вверенной Работнику документации, принимать меры по предотвращению ущерба Работодателя;

– правильно и по назначению использовать переданные ему для работы оборудование, приборы, материалы, создавая условия для сохранения окружающей среды;

- эффективно использовать оборудование, экономно и рационально расходовать сырье, материалы, энергию, топливо и другие ресурсы;
- не разглашать ставшие ему известными по роду деятельности сведения, относящиеся к коммерческой тайне Работодателя;
- работать добросовестно, использовать все рабочее время для производительного труда, воздерживаться от действий, препятствующих другим Работникам выполнять их трудовые обязанности;
- не совершать действия, влекущих за собой причинение ущерба Работодателю, его имуществу и финансам;
- незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
- принимать меры к незамедлительному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство работы (простой, авария) и незамедлительно сообщать о случившемся Работодателю;
- содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и передавать сменяющему Работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в кабинете (отделе), соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- вести себя достойно;
- соблюдать установленные правила проживания в общежитии.

Стороны признают, что выполнение условий настоящего коллективного договора в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями, направленными на повышение производительности труда, увеличении доходов УГТУ, сохранении рабочих мест, повышении материального благополучия Работников.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. Трудовые отношения между Работниками и Работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами Работодателя, настоящим коллективным договором.

3.2. Трудовые отношения между Работниками и Работодателем возникают на основании трудовых договоров, заключаемых в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работником и Работодателем, а также на основании фактического допущения Работника к работе с ведома или по поручению Работодателя или его уполномоченного на это представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

3.3. Условия трудового договора (включая дополнительные условия) не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами Работодателя и настоящим коллективным договором.

3.4. Трудовой договор, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться на определенный срок (не более пяти лет) только в случаях, прямо предусмотренных Трудовым кодексом либо иными федеральными законами.

3.5. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 Трудового кодекса, в том числе трудовая функция, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и социальные надбавки, а также особенности правового регулирования труда, установленных законом для отдельных категорий Работников.

3.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора и в письменной форме.

3.7. Трудовые договоры заключаются в соответствии с Положением о порядке оформления и регистрации трудовых договоров в УГТУ, утверждаемым ректором.

3.8. Работодатель и Работники обязаны выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.9. Трудовой договор может быть прекращен только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы Работника, за исключением случаев, когда Работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым кодексом или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Время труда и отдыха, а также режим рабочего времени Работников регламентируется Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

4.3. Для отдельных категорий Работников устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами (педагогические и медицинские Работники, женщины, работающие в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, Работники до 18-ти лет и другие категории Работников). При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

4.4. Учет времени, фактически отработанного каждым Работником, ведется в соответствии с Положением о табельном учете рабочего времени в УГТУ, утверждаемым ректором.

4.5. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка согласно действующему законодательству и Положению об отпусках в УГТУ, утверждаемым ректором.

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

4.6. Отдельным категориям Работников в случаях, предусмотренных федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

4.7. По заявлению одного из работающих родителей (опекуна, попечителя) Работодатель предоставляет ему ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до 19 лет, поступающего на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования или высшего образования в образовательные организации, расположенные в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка.

4.8. Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы (в календарных днях):

– в случае необходимости сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – до 5-ти дней;

– в случае призыва в армию Работника (детей или супруга Работника) – до 3-х дней;

– ветеранам локальных и боевых действий – до 35-ти дней в году.

В случае смерти близких родственников (супруг, родители, дети, братья, сестры) Работодатель предоставляет Работнику на основании его письменного заявления и подтверждающих документов - оплачиваемый отпуск на похороны за счет средств Работодателя продолжительностью 3 дня.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Система оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются настоящим Коллективным договором и Положением об оплате труда Работников, утверждаемом ректором с учетом мнения Профсоюза, а также с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или

профессиональных стандартов, с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

5.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы Работников устанавливаются по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням (КУ).

5.3. Месячная заработная плата Работника, работающего на территории соответствующего субъекта Российской Федерации и состоящего в трудовых отношениях с Работодателем, не может быть ниже размера минимальной заработной платы в этом субъекте Российской Федерации при условии, что указанным Работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

Оплата труда Работников в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок в порядке и размерах, установленных субъектом Российской Федерации для учреждений соответствующих местностей территории данного субъекта Российской Федерации.

5.4. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца:

5.4.1. За первую половину месяца - 25-го числа текущего месяца.

5.4.2. Окончательный расчет – 10-го числа следующего месяца.

5.5. Заработная плата выплачивается Работнику путем перевода на лицевой счет Работника в кредитной организации, с которой у Работодателя заключен договор на обслуживание банковских карт. Работодатель бесплатно обеспечивает Работника банковской (зарплатной) картой кредитной организации, с которой у Работодателя заключен договор на обслуживание банковских карт. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме Работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

5.6. Работодатель за 1-2 дня до окончательного расчета по заработной плате извещает в письменной форме каждого Работника:

5.6.1. О составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

5.6.2. О размерах иных сумм, начисленных Работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику;

5.6.3. О размерах и об основаниях произведенных удержаний;

5.6.4. Об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

6.1. Работодатель обязуется с учетом финансовых возможностей выделять средства для осуществления социальных гарантий, льгот и компенсаций по настоящему разделу в целях социальной защищенности Работников, членов их семей и неработающих пенсионеров.

6.2. Стаж работы Работника, дающий право на социальные выплаты, определяется с учетом стажа работы в образовательных учреждениях СПО г.Ухты (УГНК, УПЭЛК, УИТ) до перехода/поступления на работу в университет, а также времени обучения в целевой аспирантуре УГТУ.

6.3. Социальные выплаты назначаются на основании личного заявления Работника или неработающего пенсионера с приложением копий подтверждающих документов.

6.4. На социальные выплаты не начисляются районные коэффициенты и надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

6.5. Работодатель обязуется:

6.5.1. Выплачивать Работникам, уходящим на пенсию, единовременное пособие при условии общего стажа работы в УГТУ:

– от 15 до 25 лет – в размере одного оклада, но не более 30000 рублей;

– свыше 25 лет – в размере двух окладов, но не более 60000 рублей.

Выплата производится однократно, при увольнении Работника в связи с выходом на пенсию (по возрасту) впервые.

6.5.2. Предоставлять нуждающимся Работникам на время работы в УГТУ общежитие при наличии свободных мест в соответствии с нормами с учетом членов его семьи.

6.5.3. Предоставлять Работникам право пользования физкультурно – оздоровительными, спортивными и культурно-массовыми сооружениями (объектами) УГТУ. Условия пользования объектами, порядок оплаты определяются локальными нормативными актами с учетом мнения Профсоюза.

6.5.4. Выплачивать ежемесячно 5000 руб. педагогическим Работникам системы среднего профессионального образования - преподавателям и мастерам производственного обучения в возрасте до 30 лет.

6.5.5. Выплачивать лицам в возрасте до 30-ти лет, принимаемым на работу в Университет, проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях не менее одного года, ежемесячную социальную выплату к заработной плате в размере разницы между максимальным размером северной надбавки, установленной для соответствующей местности, и причитающейся Работнику в соответствии с действующим законодательством процентной надбавкой, за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

6.5.6. Организовать и вести учет Работников слабо защищенных социальных категорий (ветераны, инвалиды, одинокие матери и др.), а также детей Работников.

6.5.7. Обеспечивать добровольное медицинское страхование (ДМС) Работников за счет собственных средств на условиях и в порядке, предусмотренными локальными нормативными актами.

6.5.8. Выплачивать единовременную материальную помощь Работникам в связи с рождением ребенка в размере 5000 рублей на семью, при условии непрерывного стажа работы в университете не менее трех лет.

6.5.9. Выплачивать один раз в год единовременную материальную помощь в размере 5000 рублей (на каждого ребенка) Работницам - одиноким матерям (если в свидетельстве о рождении отец ребенка не указан или записан со слов матери), имеющим ребенка до 14 лет и среднемесячный доход в текущем календарном году до пятнадцати тысяч рублей в месяц.

6.5.10. Выплачивать единовременную материальную помощь Работнику на ритуальные услуги в связи со смертью члена его семьи (супруг, родители, дети, братья, сестры) или членам семьи умершего Работника – в размере 2000 рублей, в случае фактически понесенных затрат на погребение – до 15 000 рублей.

6.5.11. Выплачивать единовременную социальная выплату Работникам в связи с юбилейными датами (50, 60, 70, ...и далее через каждые 10 лет) в размере 5000 рублей, при условии непрерывного стажа работы в университете не менее трех лет.

Приказ о выплатах издается на основании данных кадровой службы.

6.5.12. Выплачивать материальную помощь Работникам, награжденным знаком «Жителю блокадного Ленинграда», несовершеннолетним узникам фашизма и ликвидаторам аварии Чернобыльской АЭС - 5000 рублей 1 раз в месяц, переселенцам из зон аварии Чернобыльской АЭС –5000 рублей 1 раз в квартал.

6.5.13. Предоставлять бывшим Работникам университета – неработающим пенсионерам, состоящим на учете в организации ветеранов УГТУ, бесплатные путевки в санаторий-профилакторий «Планета-Университет» на санаторно-курортное лечение (до трех путевок в каждый заезд). Путевка пенсионерам предоставляется один раз в два года.

6.5.14. Производить выплаты неработающим пенсионерам университета в соответствии с локальным нормативным актом.

6.6. Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым кодексом (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и другие), Работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- при переезде на работу в другую местность;
- при вынужденном прекращении работы не по вине Работника;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении Работника;

– отдельным категориям Работников (лицам с семейными обязанностями, лицам до 18 лет, инвалидам и т.д.),

а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Работодателя. Органы и организации, в интересах которых Работник исполняет государственные или общественные обязанности (присяжные заседатели, доноры, члены избирательных комиссий и другие), производят Работнику выплаты в порядке и на условиях, которые предусмотрены Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. В указанных случаях Работодатель освобождает Работника от основной работы на период исполнения государственных или общественных обязанностей.

Работодатель имеет право за счет собственных средств увеличить размеры выплат по сравнению с установленными действующим законодательством.

7. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

7.1. Работодатель и Профсоюз реализуют государственную политику занятости Работников, строят ее в строгом соответствии с законом РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» действующими нормативными актами в сфере труда и занятости и настоящим коллективным договором.

7.2. При возникновении необходимости сокращения численности Работников Работодатель принимает упреждающие меры, направленные на снижение социальной напряженности в коллективах.

7.3. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования Работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются Работодателем с учетом мнения Профсоюза. План повышения квалификации Работников составляется Работодателем ежегодно.

7.4. При направлении Работодателем Работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

7.5. После завершения подготовки или дополнительного профессионального образования за счет средств Работодателя Работник обязан отработать в УГТУ не менее трех лет либо возместить затраты, понесенные Работодателем в связи с его обучением, в соответствии с условиями заключенного договора.

7.6. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса с Работником, являющимся членом Профсоюза, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа Профсоюза.

7.7. Работодатель обязуется производить необходимое сокращение численности или штата Работников, в первую очередь за счет ликвидации вакансий и за счет освобождающихся рабочих мест в связи с увольнением Работников по выходу на пенсию, по собственному желанию, по истечении сроков договора и т.д.

7.8. Высвобождаемому Работнику Работодатель обязан предложить другую имеющуюся работу (вакантную должность) в университете и в той же местности в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией. По просьбе Работника Работодатель предоставляет информацию о вакансиях в филиалах.

7.9. О предстоящем высвобождении в связи с сокращением численности или штата Работники предупреждаются персонально под подпись не менее чем за два месяца до увольнения.

7.10. В случае предстоящего увольнения по сокращению штатов Работнику, предупрежденному о высвобождении, может предоставляться один день в неделю без сохранения заработной платы для поиска работы на основании личного заявления.

7.11. В случае если в период предупреждения Работника о предстоящем высвобождении, увеличивается размер оплаты труда Работников в целом по УГТУ, это увеличение касается и высвобождаемых Работников.

7.12. При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата увольняемому Работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства в соответствии со статьями 178 и 318 Трудового кодекса.

7.13. Работодатель с письменного согласия Работника может расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка Работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения.

7.14. Стороны договорились:

7.14.1. О преимущественном праве на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса, а также (в порядке приоритета):

– лиц предпенсионного возраста (за два года до пенсии по старости), проработавших в университете свыше 10 лет;

– родителей, воспитывающих детей-инвалидов в возрасте до 18 лет;

– Работникам, имеющим большой стаж работы в должности.

7.14.2. О сохранении за Работниками, уволенными из университета по сокращению штата и не работающими в течение 3 лет, права пользоваться услугами социально-культурной сферы университета.

7.14.3. При появлении в университете новых или свободных рабочих мест, в том числе временного характера, при прочих равных условиях Работодатель обеспечивает приоритет при приеме на работу бывших

Работников, уволенных ранее из университета в связи с сокращением численности (штата) Работников или призывом в Вооруженные силы РФ.

8. ОХРАНА ТРУДА

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечивать здоровые и безопасные условия труда Работников на основе комплекса социально-трудовых, организационно-технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных и иных мероприятий в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда, Отраслевым тарифным соглашением и Коллективным договором.

8.1.2. Осуществлять специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством и локальными нормативными актами Работодателя.

Принимать меры по устранению выявленных нарушений требований санитарно-гигиенических норм и требований охраны труда, разрабатывать, при необходимости, мероприятия по улучшению условий труда. До устранения вредных и опасных факторов Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда предоставлять льготы и компенсации, предусмотренные законодательством.

8.1.3. Обеспечивать организацию работы по охране труда с Профсоюзом в соответствии с законодательством.

8.1.4. Обеспечивать своевременную бесплатную выдачу Работникам и хранение специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (далее - СИЗ), прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия, в соответствии с нормами, установленными постановлением Минтруда России от 7.04.2004 № 43, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с нормами, установленными законодательством.

В случае производственной необходимости, на основании результатов специальной оценки условий труда с учетом мнения Профсоюза устанавливать нормы бесплатной выдачи Работникам СИЗ, превышающие нормы, установленные вышеназванным постановлением. Указанные нормы устанавливаются локальными нормативными актами Работодателя.

Производить замену СИЗ при преждевременном выходе их из строя не по вине Работников. Производить стирку и химчистку СИЗ.

8.1.5. Осуществлять добровольное страхование Работников от несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим у Работодателя положения о добровольном страховании Работников от несчастных случаев.

8.1.6. Обеспечивать финансирование и выполнение мероприятий по охране труда.

8.1.7. Организовывать расследование несчастных случаев и случаев профессиональных заболеваний, происшедших с Работниками, в порядке и в сроки, предусмотренные законодательством. Привлекать Профсоюз в

комиссии по расследованию несчастных случаев.

8.1.8. Предоставлять Профсоюзу сведения о выполнении мероприятий по охране труда, сообщать о выполнении мероприятий по устранению причин происшедших несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

8.1.9. Проводить в случаях, предусмотренных законодательством, за счет средств Работодателя обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), обязательные психиатрические освидетельствования Работников, внеочередные медицинские осмотры (обследования), обязательные психиатрические освидетельствования 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.

Не допускать Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

8.1.10. Обеспечивать бесплатно Работников, занятых на работах с вредными условиями труда (по результатам специальной оценки условий труда), молоком или другими равноценными пищевыми продуктами согласно нормам, установленным законодательством.

По письменному заявлению Работника производить компенсационные выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов.

Организовывать Работникам питьевой режим в соответствии с законодательством и санитарными нормами.

8.1.11. Обеспечивать бесплатным горячим питанием Работников при выполнении плановых и аварийных огневых и газоопасных работ при условии их непрерывного проведения свыше восьми часов, в порядке, предусмотренном локальными нормативными актами Работодателя.

8.2. Профсоюз обязуется:

8.2.1. Осуществлять контроль за соблюдением безопасных и здоровых условий труда, добиваться обязательного участия уполномоченных по охране труда и представителей Профсоюза в проведении каждого уровня административно-производственного контроля.

8.2.2. Участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования подразделений Работодателя по вопросам охраны труда и здоровья.

8.2.3. Подготавливать предложения, направленные на улучшение работы по охране труда.

8.2.4. Оказывать необходимую консультативную помощь Работникам по вопросам охраны труда, здоровья и окружающей среды.

8.2.5. Осуществлять общественный контроль за охраной труда, проведении обучения уполномоченных лиц и членов комиссий (комитетов) по охране труда.

9. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

9.1. Работодатель обязуется:

9.1.1. Соблюдать права и гарантии Профсоюза, способствовать его деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзных организаций в университете (подразделениях университета).

9.1.2. Предоставлять Профсоюзу в бесплатное пользование необходимые помещения с соответствующим оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самого органа и для проведения собраний Работников, а также транспортные средства, оргтехнику и средства связи, возможность пользования электронной почтой и Интернетом, изготовления необходимой для работы Профсоюза печатной продукции, возможность выставлять или вывешивать печатные издания, тексты, сообщения по вопросам профсоюзной деятельности и труда в отведенных Работодателем специальных местах, доступных Работникам соответствующего структурного подразделения. По мере возможности создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности Профсоюза.

9.1.3. Предоставлять Профсоюзу необходимую информацию по вопросам, связанным с трудом Работников и социально-экономическим развитием УГТУ.

9.1.4. Согласовывать с Профсоюзом решения, затрагивающие социально-экономические, трудовые и правовые интересы Работников.

9.1.5. Предоставлять членам профсоюзных органов Профсоюза, не освобожденным от основной работы, по согласованию с Работодателем необходимое время с сохранением среднего заработка по основному месту работы:

– для выполнения своих профсоюзных обязанностей в интересах коллектива Работников не менее 2 часов еженедельно;

– для краткосрочной профсоюзной учебы, посещения семинаров, повышения квалификации;

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

9.1.6. Расследовать и учитывать в УГТУ несчастные случаи, происшедшими с освобожденными и штатными профсоюзными работниками и не освобожденными профсоюзными работниками при выполнении ими своих профсоюзных обязанностей.

9.1.7. Предоставлять Работнику, освобожденному от работы в УГТУ в связи с избранием его на выборную должность в профсоюзный орган Профсоюза, после окончания его полномочий прежнюю работу (должность), а при ее отсутствии с согласия Работника другую равноценную работу (должность) в УГТУ.

9.1.8. Увольнение по инициативе Работодателя руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, производить с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

9.1.9. Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в создаваемых в организации совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе Работодателя допускаются только с предварительного согласия профсоюзного органа в первичной профсоюзной организации.

9.1.10. Оплачивать обучение и повышение квалификации профсоюзных кадров.

9.1.11. Оплачивать командировочные расходы не освобожденным профсоюзным работникам при выполнении ими профсоюзных обязанностей.

9.1.12. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении структурных подразделений Работодателя, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

9.1.13. Предоставлять Профсоюзу по его запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания Работников в общежитии.

9.1.14. При наличии письменных заявлений Работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно перечислять на счет Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы Работников в размере 1%.

По письменному заявлению Работников, не являющихся членами Профсоюза, уполномочивших Профсоюз представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем, в том числе по условиям исполнения коллективного договора, ежемесячно бесплатно перечислять на расчетный счет Профсоюза денежные средства в размере 1% из заработной платы указанных Работников

9.1.15. Перечислять ежемесячно на счет Профсоюза денежные средства в размере до 1,0% от фонда оплаты труда для ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и иной работы.

9.2. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса с Председателем Профсоюза и его заместителями в течение

двух лет после окончания срока их полномочий производится в установленном Трудовым кодексом порядке.

9.3. Материальные выплаты освобожденным и штатным работникам Профсоюза (оплата труда, материальное поощрение, единовременные выплаты) начисляются и выплачиваются за счет средств Профсоюза в размерах, установленных решениями выборных профсоюзных органов.

9.4. Работодатель, исходя из финансового состояния, может производить оплату труда Председателя Профсоюза за счет собственных средств (статья 377 ТК РФ).

9.5. Работодатель признает, что проведение профсоюзных собраний и конференций в рабочее время допускается по согласованию сторон без нарушения нормальной деятельности Работодателя.

9.6. Профсоюз пользуется правом представительства Работников в решении трудовых споров и интересов Работников, связанных с выполнением условий коллективного договора. С этой целью:

– Работники могут приглашать для консультаций по этим вопросам представителей Профсоюза;

– представители Профсоюза могут по просьбе Работника участвовать в рассмотрении любых споров (конфликтов) между Работником и Работодателем.

9.7. Профсоюз направляет деятельность входящих в его состав профсоюзных организаций подразделений УГТУ на обеспечение необходимых гарантий и условий по вопросам трудовых отношений, рабочего времени, времени отдыха, оплаты труда, охраны труда и здоровья Работников, социальных льгот и компенсаций, предусмотренных настоящим коллективным договором и законодательством.

9.8. Профсоюз обязуется содействовать интересам Работников в области использования их труда и социального развития, контролировать соблюдение условия настоящего коллективного договора, содействовать разрешению конфликтов между Работодателем и Работниками.

9.9. Освобожденные профсоюзные работники обладают такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и Работники организации в соответствии с коллективным договором (статья 375 ТК РФ).

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Настоящий коллективный договор подписан в трех оригинальных экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую силу. Оригинал коллективного договора хранится в управлении кадрами и в Профсоюзе (профкоме).

10.2. Стороны, подписавшие коллективный договор, несут ответственность также за уклонение от участия в переговорах по заключению, изменению договора, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением договора, нарушение или невыполнение обязательств,

предусмотренных договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с действующим законодательством РФ.

10.3. За неисполнение коллективного договора и нарушение его условий стороны несут ответственность в соответствии с законодательством.

10.4. Контроль над выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами, заключившими данный договор и уполномоченными ими представителями на местах, а также соответствующими органами по труду.

10.5. Каждая из Сторон, подписавшая коллективный договор, признает ответственность за реализацию его целей в пределах своих полномочий и обязуется сотрудничать в разрешении возникающих проблем на принципах равноправия и взаимоуважения, уступок или договоренностей.

10.6. Регулирование социально-трудовых отношений в университете, ведение переговоров по заключению или изменению коллективного договора, урегулированию возникших в ходе коллективных переговоров между представителями Сторон разногласий, а также контроль над выполнением коллективного договора осуществляется Комиссией по регулированию социально-трудовых отношений УГТУ (далее – Комиссия), образованной на равноправной основе из числа наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон. Состав Комиссии определяется приказом по УГТУ. Комиссия создается на срок действия коллективного договора, действует на основании Положения, утверждаемого Сторонами.

Комиссия осуществляет толкование положений настоящего коллективного договора. Разъяснение Комиссии по вопросам применения положений коллективного договора являются обязательными и доводятся до сведения Работников и Работодателя.

10.7. Коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания направляется на уведомительную регистрацию в органы по труду Министерство труда, занятости и социальной защиты РК.

10.8. Факт регистрации не влияет на вступление коллективного договора в силу.