

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

Председатель ППО УГТУ  
Нефтегазстройпрофсоюза России

Ректор, профессор



А. В. Качесов

2020 г.



Р. В. Агинец

2020 г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

Федерального государственного бюджетного  
образовательного учреждения высшего образования  
«Ухтинский государственный технический университет» (УГТУ)  
на 2021-2023 годы

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Министерстве труда, занятости и социальной защиты Республики Коми,	
<i>с зашифрованными</i>	
Регистрационный № <i>10-К/2021</i>	
от <i>22</i> января <i>2021</i> г.	
Начальник управления труда:	
<i>Мастракова</i>	Н.В. Маestraкова
подпись	Ф.И.О.

Ухта. 2020

## 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. 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», Устава университета в целях создания трудовых и социально-экономических условий для Работников и обеспечения стабильной и эффективной работы университета.

1.3. Предметом настоящего коллективного договора являются 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, улучшения 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. Профсоюз является полномочным представителем Работников при заключении, изменении и дополнении настоящего коллективного договора.

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

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

1.9. 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 информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» промежуточные и итоговые результаты выполнения Коллективного договора и совместных соглашений (решений).

1.10. Коллективный договор вступает в силу 01 января 2021 года и действует до 31 декабря 2023 года. Переговоры по разработке и заключению нового Коллективного договора должны быть начаты не позднее 1 октября 2023 года. Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

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

1.12. Изменения к Коллективному договору в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию Сторон. При наступлении условий, требующих изменения Коллективного договора, заинтересованная Сторона направляет другой Стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с трудовым законодательством и Коллективным договором.

1.13. Принятые Сторонами изменения к Коллективному договору оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью Коллективного договора и вступает в силу со дня его подписания, либо дня, определенного соответствующим решением.

1.14. После уведомительной регистрации Коллективного договора в установленном порядке Работодатель размещает текст Коллективного договора на официальном сайте Работодателя и информирует об этом Работников.

## **2. ВЗАИМНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН**

2.1. Стороны руководствуются основными принципами социального партнерства, определенными статьей 24 Трудового кодекса Российской Федерации, осознают ответственность за функционирование и развитие университета и необходимость улучшения положения Работников.

2.2. Стороны участвуют на равноправной основе в работе Комиссии для ведения коллективных переговоров (далее – Комиссия), являющейся органом социального партнерства, созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Коллективного договора и его заключения, внесения в него изменений, разработки и утверждения ежегодных планов мероприятий

по выполнению Коллективного договора, а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения Коллективного договора (не реже одного раза в полугодие).

2.3. Работодатель обязан

2.3.1. Соблюдать нормы трудового законодательства.

2.3.2. Информировать Профсоюз о действующих и (или) готовящихся к принятию программах, затрагивающих социально-трудовые права работников. Организовывать совместно с Профсоюзом консультации о возможных прогнозируемых социально-экономических последствиях реализации указанных программ.

2.3.3 Обеспечивать представителям Профсоюза возможность принимать участие в работе комиссий, в составе рабочих групп по разработке программ, касающихся социально-трудовых прав работников.

2.3.4 Направлять в Профсоюз для учета мотивированного мнения проекты локальных нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы Работников, прежде всего в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий, награждения наградами, а также непосредственное участие представителей Профсоюза в их разработке.

2.4. Профсоюз обязан:

2.4.1. Оказывать помощь членам Профсоюза, а также работникам, не являющимся членами Профсоюза, но уполномочивших Профсоюз на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, в вопросах применения трудового законодательства; принятия Работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; заключения Коллективного договора, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.4.2. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения возникновения социальной напряженности в университете.

2.4.3. Содействовать предотвращению возникновения коллективных трудовых споров при выполнении Работодателем обязательств, включенных в Коллективный договор.

2.4.4. Проводить экспертизу проектов локальных нормативных актов университета, затрагивающих права и интересы Работников, анализировать практику применения трудового законодательства, законодательства Российской Федерации в области образования, издавать разъяснения по вопросам, связанным с социально-трудовыми правами и интересами Работников, размещая их на сайте Профсоюза в сети «Интернет» и на официальных страницах Профсоюза в социальных сетях.

2.4.5. Содействовать в проведении специальной оценки условий труда Работников.

2.4.6. Обеспечивать участие представителей Профсоюза в проведении аттестации Работников.

2.5. Работники обязаны:

2.5.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности в соответствии с трудовым договором.

2.5.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка.

2.5.3. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, промышленной, пожарной и экологической безопасности, производственной санитарии, гигиене труда.

2.5.4. Соблюдать установленные правила проживания в общежитии.

2.6. Стороны признают, что выполнение условий 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. 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.

3.3. 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. Режим рабочего времени и времени отдыха Работников регламентируется Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором и действующими локальными нормативными актами университета.

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.

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

4.3. Педагогические работники, относящиеся к профессорско-преподавательскому составу, имеют право на выполнение обязанностей, связанных с научной, творческой и исследовательской работой, а также другой работой, предусмотренной должностными обязанностями или индивидуальным планом, как непосредственно в университете, так и за его пределами.

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

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

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

4.6. 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.

4.7. Работодатель на основании письменного заявления Работника предоставляет отпуск без сохранения заработной платы (в календарных днях):

- в случае необходимости сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – до пяти календарных дней;
- в связи с призывом на военную службу Работника (детей или супруга Работника) – до трех календарных дней;
- ветеранам локальных и боевых действий – до 35 дней в году.

4.8. Работодатель в календарном году предоставляет по письменному заявлению работника дополнительные оплачиваемые отпуска по основной работе:

4.8.1. Имеющим стаж работы в университете

- от 10 до 20 лет – один календарный день;
- свыше 20 лет – два календарных дня.

Дополнительный оплачиваемый отпуск за стаж работы в университете предоставляется Работникам за предыдущий календарный год.

Работникам, принятым повторно на работу, дополнительный оплачиваемый отпуск за стаж работы в университете предоставляется на следующий календарный год.

4.8.2. Родителям, имеющим детей-первоклассников, – один календарный день (1 сентября или первый учебный день года, если он выпадает на рабочий день).

4.8.3. В случае смерти близких родственников (родственники по прямой восходящей и нисходящей линии (родители и дети, дедушки, бабушки и внуки), полнородные и неполнородные (имеющие только одного общего родителя) братья и сестры) на похороны – 3 календарных дня. Работник имеет право оформить данный отпуск после фактического использования этих дней.

4.9. Работодатель с учетом мнения выборного органа Профсоюза утверждает не позднее чем за две недели до наступления календарного года график отпусков в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

4.10. Перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых (должностных) обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее трех календарных дней, предусматривается в приложении к Коллективному договору в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности Работника выполнять свои трудовые (должностные) обязанности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий. Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

4.11. Научные работники, имеющие ученую степень и занимающие штатные должности, по которым тарифно-квалификационными требованиями предусмотрены ученые степени, имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск следующей продолжительности:

- доктора наук – 48 рабочих дней,
- кандидаты наук – 36 рабочих дней.

## **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, утверждаемым 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. В случаях, когда размер оплаты труда Работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

5.3.1. При увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в университете, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы.

5.3.2. При получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа.

5.3.3. При установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

5.3.4. При присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения.

5.3.5. При присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук – со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

5.4. 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.

5.5. При наступлении у Работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.6. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца:

5.6.1. За первую половину месяца – 25-го числа текущего месяца в размере 50 процентов заработной платы.

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



5.7. 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.

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

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

5.8.2. 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;

5.8.3. О размерах и об основаниях произведенных удержаний;

5.8.4. Об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.9. Работодатель обеспечивает:

5.9.1. Зависимость заработной платы Работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером.

5.9.2. Равную оплату за труд равной ценности, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами Работника.

## **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 с учетом 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 местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

6.5. Работодатель обязуется:

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

- от 15 до 25 лет – в размере одного среднего месячного заработка, но не более 30000 рублей;
- свыше 25 лет – в размере двух средних месячных заработков, 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 3000 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 местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, 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 местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

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. 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.

6.5.8. 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 менее 1,25 минимального размера оплаты труда в месяц.

6.5.9. Выплачивать единовременную материальную помощь Работнику (при условии его непрерывного стажа в университете не менее двух лет) на ритуальные услуги в связи со смертью члена его семьи (супруг, родители, дети, братья, сестры) или членам семьи умершего Работника (при условии его непрерывного стажа в университете не менее пяти лет) – в размере 2000

рублей, в случае фактически понесенных затрат на погребение – до 15 000 рублей.

6.5.10. Выплачивать единовременную социальную 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.

6.5.11. Выплачивать материальную помощь Работникам: несовершеннолетним узникам фашизма и ликвидаторам аварии на Чернобыльской АЭС – 5000 рублей 1 раз в месяц, переселенцам из зон аварии Чернобыльской АЭС – 5000 рублей 1 раз в квартал.

6.5.12. 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 Коллективным договором.

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

7.3. 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.

7.4. После завершения профессионального обучения или получения 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.

7.5. 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.

7.6. 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.

7.7. Высвобождаемому Работнику Работодатель обязан предложить все имеющиеся в университете вакансии в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией. По просьбе Работника Работодатель предоставляет информацию о вакансиях в филиалах.

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

7.9. 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.

7.10. 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.

7.11. 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.

7.12. 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.

7.13. Стороны договорились:

7.13.1. 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;
- работников, имеющих больший стаж работы в должности.

7.13.2. О сохранении за Работниками, уволенными из университета по сокращению штата и не работающими, права в течение трех лет пользоваться услугами социально-культурной сферы университета на условиях, предоставляемых сотрудникам университета.

7.13.3. 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 призывом на военную службу 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.

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 положением о добровольном страховании Работников от несчастных случаев.

8.1.6. 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.

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

8.1.8. 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.

8.1.9. 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 структурных 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, проведения 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. Согласовывать с Профсоюзом решения, затрагивающие социально-экономические, трудовые и правовые интересы Работников.

9.1.4. Содействовать профсоюзным органам в широком информировании Работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов 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. Членов выборных профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы в университете, освобождать от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, семинаров, созываемых профсоюзными органами, с оплатой командировочных расходов за счет Работодателя с учетом финансовых возможностей Работодателя.

9.1.7. Расследовать и учитывать в УГТУ несчастные случаи, происшедшие с освобожденными и штатными профсоюзными работниками и неосвобожденными профсоюзными работниками при выполнении ими своих профсоюзных обязанностей.

9.1.8. 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.

9.1.9. 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.

9.1.10. 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 допускать только с предварительного согласия профсоюзного органа в первичной профсоюзной организации.

9.1.11. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении структурных подразделений Работодателя, где работают члены Профсоюза.

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

9.1.13. 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

9.2. Работодатель имеет право 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.

9.3. 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.

9.4. 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.

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

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

9.7. 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.

9.8. 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.

9.9. 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.

## **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 за уклонение от участия в переговорах по заключению, изменению договора, непредоставление 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. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования одной или обеих Сторон, в случае смены руководителя какой-либо из сторон.

10.4. 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.

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

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

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

10.8. 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.

10.9. 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 для ведения коллективных переговоров, 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.

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

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

Прошито, пронумеровано и скреплено

печатью 19 Девятнадцать листов

Должность Режисер 71084800, 8774

Жидей Р.В.

Подпись ✓

10 декабря

