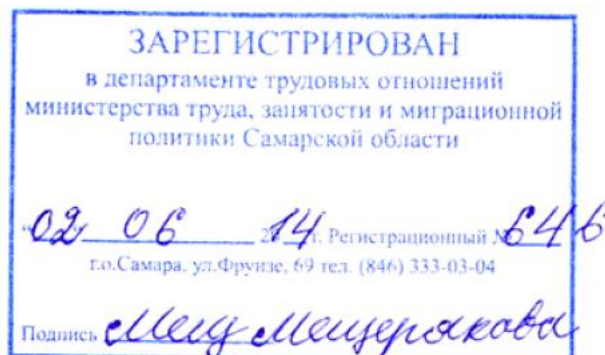


ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО СВЯЗИ

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ПОВОЛЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ТЕЛЕКОММУНИКАЦИЙ И ИНФОРМАТИКИ
на 2014-2017 годы

Принят Конференцией
научно-педагогических работников,
представителей других категорий работников и
обучающихся ФГОБУ ВПО ПГУТИ
(Протокол № 2 от 28 мая 2014 года)



Самара 2014

Раздел 1. Общие положения

1.1 Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем – федеральным государственным образовательным бюджетным учреждением высшего профессионального образования Поволжский государственный университет телекоммуникаций и информатики (далее – работодатель, Университет или ПГУТИ) в лице ректора Андреева Владимира Александровича и работниками в лице председателя первичной профсоюзной организации работников ПГУТИ (далее – профком, профсоюзная организация) Разинкова Александра Михайловича.

1.2 Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом ФГОБУ ВПО ПГУТИ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

1.3 При заключении настоящего Коллективного договора (далее также – коллективный договор, КД) обязательным к применению является Федеральное отраслевое соглашение по организациям связи и информационных технологий Российской Федерации на 2012 – 2014 годы, (далее – Отраслевое соглашение).

1.4 Коллективный договор является локальным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Университете.

1.5 Действие КД распространяется на всех работников Университета филиалов, колледжа связи и иных структурных подразделений. КД не ограничивает права руководителей и членов профсоюза коллективов структурных подразделений, филиалов и колледжа связи Университета на расширение прав и гарантий членов профсоюза по сравнению с настоящим КД за счет средств подразделения, филиала, колледжа связи.

1.6 Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально - трудовых отношений в организации, максимально способствующей ее стабильной работе, успешному долгосрочному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации;
- установления социально - трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.7 Все условия КД, принятые в соответствии с законодательством РФ, являются обязательными для сторон. Ни одна сторона не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.8 Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава, является полномочным представительным органом работников ПГУТИ, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении Коллективного договора.

1.9 Работодатель признает профсоюзную организацию Университета и ее профком как единственного полномочного представителя работников Университета, ведущего переговоры от их имени и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с законодательством РФ и настоящим КД.

1.10 Предусмотренные КД льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, рассматриваются и принимаются к исполнению только с учетом возможностей и финансово-экономического положения работодателя.

1.11 Контроль за ходом выполнения Коллективного договора осуществляется двухсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, образованной по решению сторон на равноправной основе из наделённых необходимыми полномочиями представителей сторон.

1.12 Для подведения итогов выполнения Коллективного договора стороны обязуются проводить общее собрание (конференцию) работников и обучающихся ПГУТИ (далее – Конференция) не реже одного раза в год.

1.13 Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению Коллективного договора. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений КД решаются сторонами в ходе переговоров.

1.14 Работодатель и профком совместно участвуют в выполнении программы противодействия коррупции в Университете, разработке и внедрении правовых, организационных и иных антикоррупционных механизмов.

1.15 Соблюдение порядка учета мнения профкома, как выборного профсоюзного органа, при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, обеспечивается в соответствии со ст. ст. 371, 372 ТК РФ.

1.16 Работодатель обязуется ознакомить с Коллективным договором всех работников Университета, а также всех вновь поступающих работников при их приёме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды, печать, сайт Университета в сети Интернет и др.).

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

2.1 Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности и качества образовательной деятельности

совершенствование трудовых отношений на основе внедрения новой техники и технологий, прогрессивных форм организации и оплаты труда.

2.2 Работодатель обязуется:

- добиваться успешной деятельности Университета, повышения культуры и дисциплины труда, материального состояния работников, их профессионального уровня;
- обеспечивать трудовой коллектив необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения обязанностей по трудовому договору;
- обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта;
- создавать условия для роста эффективности труда, освоения передового опыта, достижений науки и техники;
- проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников;
- осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня бытового, медицинского и культурного обслуживания работников и членов их семей, организацию их отдыха и досуга;
- предоставлять профкому полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора и контроля за его выполнением, а также информацию о выполнении намеченных социально-экономических программ;
- соблюдать условия настоящего Коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с работниками;
- обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства и представления соответствующих профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Университетом в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим Коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими должностных обязанностей;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред, причиненный неправомерными действиями или бездействием работодателя, в денежной форме, в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Коллективным договором, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

2.3 Профком обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности Университета присущими профсоюзам методами, с установлением совместно с работодателем систем поощрения лучших работников;
- способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению работниками трудовых обязанностей;
- представлять от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем ;
- вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда;
- добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, обязательствам Коллективного договора, соглашениям, а также принятия локальных нормативных актов, в предусмотренных ТК РФ случаях, без необходимого согласования с профкомом;
- выражать своё мнение при увольнении работников по инициативе работодателя, представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде;
- добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашений по охране труда;
- предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате сокращения штатов, вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников;
- осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде по вопросам трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий, компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим трудовым и социально-экономическим вопросам, требовать устранения выявленных нарушений;
- добиваться роста реальной заработной платы, повышения ее доли при распределении финансовых ресурсов Университета, способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников и членов их семей;
- проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

2.4 Работники обязуются:

- добросовестно исполнять обязанности, возложенные на них трудовым договором, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда;
- сохранять государственную и коммерческую тайну;

- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
- содержать свое рабочее место, оборудование и приспособления в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в служебных помещениях и на территории Университета;
- эффективно использовать технические средства обучения, оргтехнику и другое оборудование, бережно относиться к инструментам, измерительным приборам, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование работодателем, экономно и рационально использовать сырье, материалы, энергию, топливо и другие материальные ресурсы;
- нести материальную ответственность за ущерб, причиненный имуществу работодателя.

2.5 Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим Коллективным договором;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами, Уставом Университета, настоящим Коллективным договором;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка;
- принимать локальные нормативные акты.

2.6 Профком имеет право:

- получать информацию от работодателя (его представителей) по социально-трудовым и другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, федеральными законами, Уставом Университета, настоящим Коллективным договором;
- вносить Ученому совету и ректорату соответствующие предложения по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, обеспечивать участие председателя профкома в заседаниях Ученого совета и ректората при их рассмотрении;
- свободно распространять информацию о своей деятельности;
- оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи работникам Университета.

2.7 Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ и настоящим Коллективным договором;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным настоящим Коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату установленной заработной платы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращённого рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации;
- участие в управлении Университетом в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, Уставом Университета и настоящим Коллективным договором формах;
- объединение в профессиональный союз для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- ведение коллективных переговоров и заключение Коллективного договора через профсоюз, а также на информацию о выполнении Коллективного договора;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми незапрещёнными законом методами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Раздел 3. Трудовой договор и обеспечение занятости

3.1 Трудовые отношения между работником и работодателем в Университете регулируются трудовым договором, заключаемым в письменной форме в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами работодателя, содержащими нормы трудового права (далее – локальные нормативные акты).

3.2 Сторонами трудового договора являются работник и работодатель. Изменение определённых сторонами условий трудового договора оформляются дополнительным соглашением к данному трудовому договору. Трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору заключаются в письменной форме, составляются в двух экземплярах, которые подписываются сторонами и хранятся у каждой из сторон.

3.3 Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим Коллективным договором.

3.4 Если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии в порядке, установленном ТК РФ, другими федеральными законами, были признаны трудовыми отношениями, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

3.5 Порядок заключения, изменения и прекращения трудовых договоров с работниками определяются ТК РФ и Правилами внутреннего трудового распорядка Университета (Приложение № ____).

3.6 Работодатель обязуется:

- оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора преимущественно на неопределенный срок;
- оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением срочного трудового договора только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами;
- оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора;
- выполнять условия заключенного трудового договора;
- изменять трудовой договор в случаях и порядке, предусмотренных трудовым законодательством;
- рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры Университета, его реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с учетом мотивированного мнения профкома;
- сообщать профкому в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников, о возможном расторжении трудовых договоров с работниками;
- предусматривать в Университете наличие специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соответствии с квотами установленными законодательством РФ и Самарской области;
- обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой квалификацией, а при равной квалификации:
 - семейных, при наличии двух и более иждивенцев;
 - проработавших в Университете более 15 лет;
 - в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
 - повышающих квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
 - получивших профзаболевание или трудовое увечье в период работы в Университете;

- инвалидов Великой Отечественной войны и боевых действий по защите Отечества;
- других конкретных категорий работников по соглашению сторон;
- расторгать трудовой договор с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ только с учётом мотивированного мнения профкома;
- не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи;
- предоставить лицам, получившим уведомление об увольнении по п.2 ст.81 ТК РФ, свободное от работы время (не менее 7 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка (за исключением случая ликвидации учреждения);
- не допустить увольнения работника по инициативе работодателя:
 - в период его временной нетрудоспособности, пребывания его в очередном, декретном, учебном отпуске за исключением случаев ликвидации организации;
 - в возрасте до 18 лет, без согласия государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних;
 - беременной женщины, за исключением случаев ликвидации организации, в том числе в случае истечения срочного трудового договора в период беременности (ст. 261 ТК РФ).
 - женщины, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, другого лица, воспитывающего указанных детей без матери, родителя (иного законного представителя ребенка), являющегося единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным ТК РФ)

3.7 Выплаты и размеры выходных пособий работникам, связанные с расторжением трудового договора, устанавливаются согласно ст.178 ТК РФ.

3.8 Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (ст. 15 ТК РФ).

3.9 Фактическое допущение работника к работе без ведома или поручения работодателя либо его уполномоченного на это представителя запрещается (ст. 16 ТК РФ).

Раздел 4. Рабочее время

4.1 Режим рабочего времени работников Университета устанавливается трудовым законодательством, трудовыми договорами и Правилами внутреннего трудового распорядка Университета, утвержденными работодателем по согласованию с профкомом (Приложение № _____).

4.2 Нормальная продолжительность рабочего времени для работников Университета не может превышать 40 часов в неделю

4.3 Для отдельных категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:

– для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

– для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

– для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

– для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

– для педагогических работников - не более 36 часов в неделю.

4.4 Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности, порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки определяются Правительством Российской Федерации.

4.5 Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

4.6 Для педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала Университета устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем.

4.7 Для административно-управленческого и административно-хозяйственного персонала Университета устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

4.8 Отдельным структурным подразделениям и категориям работников с учётом мнения профкома может устанавливаться разное время начала и окончания работы, перерыва для отдыха, выходные дни в пределах установленной продолжительности рабочей недели.

4.9 По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя в соответствии со ст.93 ТК РФ.

4.10 Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

– для работников в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет - 5 часов, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 7 часов;

– для обучающихся по основным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - 2,5 часа, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 4 часа;

– для инвалидов - в соответствии с медицинским заключением, выданным в

порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

– для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов;
- при 30-часовой рабочей неделе и менее - 6 часов.

При наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени:

- при 36-часовой рабочей неделе - до 12 часов;
- при 30-часовой рабочей неделе и менее - до 8 часов.

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

4.12 Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.

4.13 Отдельным категориям работников устанавливается:

– особый режим работы - ненормированный рабочий день (ст.101 ТК РФ). Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем приведен в Приложении № _____;

– режим работы в ночное время или сменной работы (ст.ст. 96, 103 ТК РФ);
– режим работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (совместительство и сверхурочная работа) в случаях, регулируемых ст.ст.97,99 ТК РФ;

– режим гибкого рабочего времени, когда начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон (ст.102 ТК РФ).

4.14 Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению ректора и с их письменного согласия в случаях, установленных ст.113 ТК РФ.

4.15 Продолжительность рабочего времени работников, совмещающих работу с получением образования, устанавливается настоящим КД или трудовым договором в соответствии со ст.ст. 173-177 ТК РФ

Раздел 5. Время отдыха

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

5.2 Всем работникам Университета предоставляются выходные дни. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю – суббота и воскресенье, при шестидневной рабочей неделе – один выходной день – воскресенье.

5.3 Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами.

5.4 Нерабочие праздничные дни в Университете устанавливаются в соответствии со ст.112 ТК РФ и нормативными правовыми актами Правительства РФ.

5.5 Всем работникам Университета предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью не менее 28 календарных дней (ст. ст. 114, 115 ТК РФ).

5.6 Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством РФ (ст.334 ТК РФ).

5.7 Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью 31 календарный день и может быть использован в любое удобное для них время (ст.267 ТК РФ).

5.8 Инвалидам, независимо от группы инвалидности, устанавливается ежегодный удлиненный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней (ч.5 ст.23 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» № 181-ФЗ).

5.9 Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в Университете. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков. По заявлению работника, до истечения шести месяцев непрерывной работы, оплачиваемый отпуск должен быть предоставлен в случаях предусмотренных ст. 122 ТК РФ и иными федеральными законами.

5.10 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с Графиком отпусков, утверждаемым ректором с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ).

5.11 Отдельным категориям работников Университета предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска:

– работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3

или 4 степени либо опасным условиям труда, продолжительностью не менее 7 календарных дней (ст.117 ТК РФ; Приложение № _____);

– работникам с ненормированным рабочим днём продолжительностью не менее 3 календарных дней (ст. 119 ТК РФ, Приложение № _____);

– работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, специалитета или магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней (при освоении образовательных программ высшего образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней);

- прохождения государственной итоговой аттестации - до четырех месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы высшего образования (ст.173 ТК РФ);

– работникам, осваивающим программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры и программы ассистентуры-стажировки по заочной форме обучения продолжительностью 30 календарных дней и времени, затраченного на проезд от места работы до места обучения и обратно;

– работникам, осваивающим программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), а также лицам, являющимся соискателями ученой степени кандидата наук продолжительностью три месяца для завершения диссертации на соискание ученой степени кандидата наук (ст.173.1 ТК РФ);

– работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной и очно-заочной формам обучения, для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах - по 30 календарных дней, на каждом из последующих курсов - по 40 календарных дней;

- прохождения государственной итоговой аттестации - до двух месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы среднего профессионального образования (ст.174 ТК РФ).

Указанные дополнительные отпуска по соглашению работодателя и работника могут присоединяться к ежегодным оплачиваемым отпускам.

Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период.

5.12 Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается или переносится на другой срок в соответствии со ст.124 ТК РФ, а также в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством и локальными нормативными актами Университета.

5.13 По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом, хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.14 Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска предоставляется по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда (ст.125 ТК РФ).

5.15 Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях, за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных ТК РФ (ст.126 ТК РФ).

5.16 При увольнении работнику Университета выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. Порядок предоставления отпусков при увольнении работника устанавливается в соответствии со ст.127 ТК РФ.

5.17 Отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен работнику Университета по его письменному заявлению по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность его определяется по соглашению между работником и работодателем (ст.128 ТК РФ).

На основании письменного заявления работника работодатель обязуется предоставлять отпуск без сохранения заработной платы (ст.128 ТК РФ):

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- работнику, имеющему 2-х или более детей в возрасте до четырнадцати лет, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой

матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери в удобное для них время, отдельно, либо частями – до 14 календарных дней в году (ст.263 ТК РФ);

– работникам, допущенным к вступительным испытаниям по образовательным программам бакалавриата, специалитета или магистратуры, - 15 календарных дней;

– работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации - 15 календарных дней;

– работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, специалитета или магистратуры по очной форме обучения, совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц (ст. 173 ТК РФ);

– работникам, допущенным к вступительным испытаниям по образовательным программам среднего профессионального образования - 10 календарных дней (ст. 174 ТК РФ);

– работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по очной форме обучения, для прохождения промежуточной аттестации - 10 календарных дней в учебном году, для прохождения государственной итоговой аттестации - до двух месяцев;

Раздел 6. Оплата труда

6.1 Заработная плата работникам Университета устанавливается в зависимости от их квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

6.2 Распределение фонда оплаты труда осуществляется по категориям работников Университета.

К основному персоналу относятся работники Университета непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом целей деятельности Университета, а также их непосредственные руководители.

К административно-управленческому персоналу относятся работники Университета, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники Университета, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения его деятельности.

К вспомогательному персоналу относятся работники Университета, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом целей деятельности Университета, включая обслуживание зданий и оборудования.

6.3 Фонд оплаты труда работников Университета формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке из федерального бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности Университета.

6.4 Система оплаты труда работников Университета устанавливается в соответствии с трудовым законодательством, «Положением об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений», утвержденным Постановлением Правительства РФ от 05 августа 2008г. №583 (в действующей редакции), требованиями Указа Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных учреждениях на 2012-2018 г.г., утвержденной распоряжением Правительства РФ 26.11.2012 г. N 2190-р, Планом мероприятий («дорожной картой») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки», утвержденным распоряжением Правительства РФ от 30.12.12 г. №2620-р., иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, настоящим Коллективным договором, «Положением об оплате труда работников Университета» (Приложение №____), другими локальными нормативными актами Университета.

6.5 Система оплаты труда работников Университета устанавливается и изменяется с учётом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, либо профессиональных стандартов;
- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утверждаемых Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации;
- Примерного положения об оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений по видам экономической деятельности, находящихся в ведении Федерального агентства связи;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения профкома.

6.6 Система оплаты труда работников Университета включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

6.7 Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются ректором Университета в соответствии с Положением об оплате труда работников Университета и с учётом рекомендаций

«Примерного положения об оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений, находящихся в ведении Федерального агентства связи» на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

6.8 В соответствии с частью 11 статьи 108 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в оклады по должностям научно-педагогических работников университета включены соответствующие надбавки за должности доцента и профессора, ученые степени, а также размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

6.9 Для педагогических и иных работников, привлекаемых для проведения учебных занятий со студентами и слушателями может предусматриваться почасовая оплата труда. Размеры часовых ставок и сроки их действия определяются решениями Учёного совета университета и приказами ректора.

6.10 Оплата труда сотрудников Университета, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени на условиях определенных трудовым договором.

6.11 Заработная плата ректора, проректоров и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Условия оплаты труда ректора, проректоров и главного бухгалтера устанавливаются в трудовом договоре в соответствии с Положением об оплате труда работников Университета.

6.12 Выплаты компенсационного характера.

6.12.1 Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда работников Университета к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

6.12.2 Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Конкретные размеры повышения оплаты труда указанным работникам устанавливаются ТК РФ (ст.147ТК РФ) и настоящим Коллективным договором (Приложение №_____)

6.12.3 Оплата труда работников при выполнении работ различной квалификации осуществляется в соответствии со ст. 150 ТК РФ.

6.12.4 При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику Университета устанавливается доплата. Размер доплаты и срок, на который она

устанавливается, определяются соглашением сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.12.5 Оплата сверхурочной работы осуществляется:

- за первые два часа работы – в полуторном размере;
- за последующие часы – в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.12.6 Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется (ст. 153 ТК РФ):

- сельщикам – по двойным сельским расценкам;
- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам – в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад):

- в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

- в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

6.12.7 Оплата труда в ночное время (с 22.00 до 06.00 часов) устанавливается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях (ст.154 ТК РФ). Размер повышения составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

6.12.8 Работникам Университета, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, выплачивается ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу в размерах, определенных законодательством РФ, Правительством РФ и локальными нормативными актами Университета.

6.13 Выплаты стимулирующего характера.

6.13.1 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда работников Университета, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в Университете показателей и критериев оценки эффективности труда работников и включают:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж работы в Университете (выслуга лет);
- премиальные выплаты.

6.13.2 Размеры, порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются Положением об оплате труда работников Университета.

6.13.3 Выплаты стимулирующего характера могут осуществляться из средств на оплату труда формируемых за счёт субсидий, поступающих в установленном порядке из федерального бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности Университета.

6.13.4 Работодатель вправе приостанавливать, уменьшать или отменять выплаты стимулирующего характера при отсутствии или недостатке финансовых ресурсов в Университете в порядке, установленном законодательством РФ.

6.14 При выплате заработной платы работодатель обязуется:

- в письменной форме извещать каждого работника:
 - о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
 - 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;
 - о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
 - об общей денежной сумме, подлежащей выплате.
- утверждать форму расчетного листка с учётом мнения профкома;
- заработную плату выплачивать работнику в месте исполнения им работы (в кассе), либо перечислением на личный счёт работника для получения денег по пластиковой карте уполномоченного банка;
- заработную плату выплачивать непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором;
- заработную плату выплачивать каждые полмесяца, а именно 4 и 19 числа каждого месяца. Дни выдачи заработной платы сотрудникам колледжа связи и филиалов устанавливаются руководителями этих подразделений. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплаты производятся накануне этого дня;
- оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала;
- удержания из заработной платы работника Университета производить только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами с обязательным соблюдением установленных ограничений размера удержаний (ст.ст.137,138 ТК РФ);
- не допускать удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание (ст.138 ТК РФ);
- в случае смерти работника Университета выдавать не полученную ко дню его смерти заработную плату членам семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего, не позднее недельного срока со дня подачи ими соответствующих документов (ст. 141 ТК РФ);
- исчисление средней заработной платы работников Университета производить в строгом соответствии с требованиями, установленными ТК РФ и нормативными актами Правительства РФ с учётом всех предусмотренных системой оплаты труда и применяемых в Университете видов выплат независимо от источников этих выплат;
- выплачивать все суммы, причитающиеся работнику в день его увольнения (прекращения трудового договора) или не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчёте (ст. 140 ТК РФ);

- оплачивать работнику время простоя по вине работодателя в размере двух третей средней заработной платы (ст. 157 ТК РФ);
- оплачивать время простоя по причинам, независящим от работодателя и работника в размере двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя (ст.157 ТК РФ).

6.15 Работодатель обязуется возмещать работникам расходы, связанные со служебными командировками. Порядок и размер возмещения определяются локальными нормативными актами на основании требований, установленных законами и Правительством РФ.

6.16 При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель выплачивает их с уплатой денежной компенсации в размере одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно (ст.236 ТК РФ).

6.17 Работодатель имеет право делегировать руководителям отдельных структурных подразделений (колледж связи, филиалы) полномочия по определению размеров заработной платы работников данных подразделений, в пределах средств направляемых на оплату труда и с учётом требований настоящего Коллективного договора и других локальных нормативных актов Университета.

6.18 Профком обязуется:

- осуществлять контроль за реализацией прав работников Университета, предусмотренных трудовым законодательством в части оплаты труда, компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств настоящего Коллективного договора по данному разделу;
- требовать привлечения должностных лиц к дисциплинарной ответственности за несвоевременную оплату труда;
- обращаться в органы Государственной инспекции труда с предложением о привлечении к административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства в части оплаты труда, условий настоящего Коллективного договора;
- вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;
- обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза за защитой прав работников, предусмотренных законодательством о труде, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров.

Раздел 7. Охрана труда

7.1 Работодатель и профсоюзная организация признают свои обязанности сотрудничать в деле создания здоровых и безопасных условий труда в Университете в соответствии с правилами, процедурами, критериями и нормативами, установленными федеральными законами и иными

нормативными правовыми актами Российской Федерации, Отраслевым соглашением и настоящим Коллективным договором.

7.2 Работодатель обязуется обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве и учебном процессе инструментов, сырья и материалов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда Университета;
- финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в Университете в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Отраслевым соглашением;
- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных

предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;

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

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

- предоставление федеральным органам исполнительной власти, государственного надзора, органам профсоюзного контроля информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

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

- расследование и учет в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

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

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

- выполнение предписаний должностных лиц уполномоченных федеральных органов и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные настоящим Кодексом, иными федеральными законами сроки;

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

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения профкома в порядке, установленном ТК РФ;

- выдачу работникам с вредными условиями труда по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов

(Приложение № _____);

- установленные для отдельных категорий работников ограничения на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда, к выполнению работ в ночное время, а также к сверхурочным работам;
- условия труда для инвалидов в соответствии с индивидуальной программой реабилитации;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

7.3 Профком обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем нормативных требований охраны труда в Университете;
- принимать участие в расследовании несчастных случаев и профессиональных заболеваний, а также осуществлять их самостоятельное расследование;
- получать информацию от руководителей и иных должностных лиц Университета об условиях и охране труда, а также о всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;
- предъявлять требования о приостановлении работ в случаях угрозы жизни и здоровью работников;
- осуществлять выдачу работодателю обязательных к рассмотрению представлений об устранении выявленных нарушений требований охраны труда;
- осуществлять проверку условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателя по охране труда, предусмотренных Коллективным договором;
- контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей;
- обращаться в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве;
- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных Коллективным договором;
- участвовать в разработке правил и инструкций по охране труда;
- представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве.

7.4 Работник Университета в области охраны труда имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законодательством;
- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а

также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;

- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;

- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;

- дополнительное профессиональное образование за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;

- запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, государственного надзора, а также органами профсоюзного контроля;

- обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда;

- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

- внеочередной медицинский осмотр в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра;

- гарантии и компенсации, установленные в соответствии с ТК РФ, Коллективным договором, Отраслевым соглашением, локальными нормативными актами, трудовым договором, если он занят на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.5 Работник Университета в области охраны труда обязан:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

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

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

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры,

другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Раздел 8. Социальная защита молодежи

8.1 В целях эффективного участия молодёжи в деятельности и развитии Университета, обеспечения занятости, вовлечения молодых работников в активную профсоюзную и общественную жизнь, комплексного решения вопросов обеспечения молодых семей жильем, усиления социальной защиты молодых работников, стороны Коллективного договора договорились:

- считать молодыми работниками Университета лиц в возрасте до 35 лет;
- содействовать развитию научно-технического и творческого потенциала молодежи, стимулированию ее инновационной деятельности, обучению и повышению уровня профессиональной подготовки молодых работников, проведению молодежных конкурсов профессионального мастерства на звания "Лучший по профессии", "Лучший молодой специалист" и других;
- разрабатывать и реализовывать комплексные программы по работе с молодежью, развитию наставничества и совершенствованию процесса адаптации молодых работников в деятельность Университета;
- организовывать и проводить массовые физкультурно-оздоровительные и культурные мероприятия, обеспечивать молодежи доступность, бесплатность занятий спортом, художественной и технической самодеятельностью с использованием материально-технической базы Университета.

8.2 Работодатель обязуется:

- осуществлять систематическую материальную и финансовую помощь молодым научно-педагогическим работникам Университета, способствовать их профессиональному и карьерному росту;
- обеспечивать предоставление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с получением образования в соответствии с законодательством РФ (ст.ст. 173-177 ТК РФ);
- активно участвовать в федеральных и региональных программах и проектах по всесторонней поддержке молодых учёных, преподавателей, специалистов и их семей.

8.3 Профком обязуется:

- активно использовать законодательную и нормативную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи;
- проводить работу по вовлечению молодых сотрудников в активную общественную деятельность;
- осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства РФ в трудовых отношениях с молодыми работниками Университета
- оказывать помощь молодым работникам при их обустройстве, получении кредитов, грантов и т.п.;

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

Раздел 9. Социальные гарантии, льготы и компенсации

9.1 Работодатель обязуется:

- обеспечить права работников на обязательное социальное страхование в порядке, установленном федеральными законами (ст. 2 ТК РФ);
- осуществлять выполнение мероприятий в соответствии Федеральным законом от 29.11.2010 № 326-ФЗ «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации» относительно работников Университета;
- своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;
- своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих в Университете для представления их в пенсионные фонды;
- производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам Университета, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии доказанной вины администрации) и при профзаболевании;
- предоставлять работнику по его заявлению отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 5 календарных дней по обоснованным причинам;
- способствовать отдыху в детских оздоровительных лагерях (центрах) в период летних каникул детей работников Университета;
- передать в ведение профкома вопросы распределения путевок в санаторно-курортные и оздоровительные учреждения, выделяемых для работников, членов их семей и ветеранов Университета;
- выделять для оздоровления ветеранов Университета до 5 процентов путевок в санаторно-курортные и оздоровительные учреждения от общего количества путевок, приобретаемых за счет средств Университета;
- обеспечить выделение денежных средств на оснащение здравпунктов необходимым оборудованием, мебелью, инвентарем, оргтехникой и приобретение лекарств;
- способствовать улучшению жилищных условий работников в рамках федеральных, муниципальных и ведомственных программ обеспечения жильём;
- обеспечивать за счет имеющихся финансовых и кадровых ресурсов техническую эксплуатацию и хозяйственное обслуживание объектов культурного, спортивного, туристского и оздоровительного назначения Университета;
- способствовать проведению смотров художественной самодеятельности, научно-технического творчества, спартакиад, Дней здоровья и других культурно-массовых мероприятий;

- сохранять средний заработок участникам художественной самодеятельности, тематических олимпиад, конкурсов, спортсменам, при их выезде для представления Университета на смотрах-конкурсах и соревнованиях;
- установить гарантии и компенсации работникам Университета, совмещающим работу с получением образования, в соответствии с требованиями ст. ст. 173÷177 ТК РФ;
- установить гарантии и компенсации работникам Университета в соответствии с требованиями ст. ст. 182÷188 ТК РФ;
- организовывать общественное питание в столовых и буфетах Университета.

9.2 Профком обязуется:

- обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в фонды пенсионный, медицинского и социального страхования;
- контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот.

9.3 Работодатель осуществляет за счет имеющихся средств федерального бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности Университета, оказание материальной помощи:

- работникам Университета при длительной, свыше двух месяцев, болезни или послеоперационной реабилитации;
- работникам Университета в случаях смерти ближайших родственников (родители, супруги, дети);
- семье умершего в случае смерти работника или ветерана, имевших стаж работы в Университете не менее 10 лет;
- работникам, направляемым на санаторно-курортное лечение, но не более одного раза в три года, в размере:
 - до 20 % от стоимости путёвки – при стаже работы в Университете не менее 10 лет;
 - до 35 % от стоимости путёвки – при стаже работы в Университете не менее 15 лет;
 - до 40 % от стоимости путёвки – при стаже работы в Университете не менее 20 лет;
 - до 45 % от стоимости путёвки – при стаже работы в Университете не менее 25 лет;
 - до 50 % от стоимости путёвки – при стаже работы в Университете не менее 30 лет;
- работникам Университета, матери или отцу, при рождении в их семье ребенка - в размере 3300 рублей;
- работникам, имеющим многодетные семьи (трое и более детей), матерям – одиночкам и родителям детей-инвалидов;

– работникам и неработающим ветеранам Университета, пострадавшим от стихийных бедствий (наводнение, пожар, ураган и т.д.), а также в связи с другими непредвиденными обстоятельствами.

Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах, если они не определены настоящим Коллективным договором или иным локальным нормативным актом Университета, работодатель принимает на основании письменного обращения работника, ветерана Университета или членов их семей с учётом мнения профкома и исходя из имеющихся финансовых ресурсов.

9.4 Работодатель осуществляет за счёт средств, поступающих от приносящей доход деятельности:

– выплату единовременного пособия при увольнении работника Университета в связи с выходом на пенсию - в размере средней месячной заработной платы;

– выплату денежного вознаграждения работникам Университета - юбилярам, достигшим возраста 50 лет и каждые последующие 10 лет в размерах:

- 750 рублей при стаже работы в университете от 1 года до 5 лет;

- 1000 рублей при стаже работы до 10 лет;

- 2000 рублей при стаже работы до 20 лет;

- 3000 рублей при стаже работы до 30 лет;

- 4000 рублей при стаже работы более 30 лет;

– выплату денежного вознаграждения неработающим ветеранам-юбилярам, имеющим стаж работы в Университете более 10 лет и достигшим возраста 60, 70, 80, 90 лет в размере 1000 рублей;

– премирование работников ко Дню Радио, профессиональному празднику работников всех отраслей связи.

9.5 Работодатель совместно с профкомом обязуются:

– обеспечивать своевременное начисление и выплату пособий по временной нетрудоспособности, по уходу за ребенком в возрасте до 3 лет, многодетным семьям, матерям-одиночкам;

– организовывать в летнее время отдых работников Университета и членов их семей в спортивно-оздоровительном лагере «Озерки», предусмотреть возможность оплаты за путевки на льготных условиях;

– осуществлять регулярную проверку столовых и буфетов комбината питания по вопросам соблюдения санитарных норм, культуры обслуживания, правил ценообразования и качества приготовления пищи;

– выделять денежные средства для приобретения детям работников Университета новогодних подарков (до 12 лет) и подарков первоклассникам;

– выделять денежные средства и организовывать проведение Новогодних, торжественных, юбилейных, культурно-массовых, спортивно-оздоровительных и других мероприятий с работниками Университета.

Раздел 10. Защита трудовых прав работников.

10.1 Работодатель включает уполномоченных работниками представителей профкома в состав ректората и Ученого совета (ст. 52 ТК РФ).

10.2 Работодатель принимает решения и локальные нормативные акты с учётом мнения профкома в случаях и порядке, предусмотренных ТК РФ (ст.ст. 371, 372 ТК РФ).

10.3 Работодатель обеспечивает участие работников и их представительного органа профкома в управлении Университетом во всех формах, предусмотренных ст. 53 ТК РФ.

10.4 Профсоюзная организация и ее выборный орган - профком имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Работодатель в недельных срок сообщает профкому о принятых им мерах по устранению выявленных профсоюзной организацией нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.5 Работодатель обеспечивает участие представителей профкома в рассмотрении жалоб и заявлений работников Университета в комиссии по трудовым спорам.

В случае неразрешения жалобы или заявления работника администрацией Университета или в комиссии по трудовым спорам, работник и профком, как представительный орган работников, обращаются в органы государственного надзора (федеральной инспекции труда) или в суд. Профком оказывает непосредственную помощь работнику в составлении обращения в Федеральную инспекцию труда, либо процессуальных документов для обращения в суд, выделяет своих представителей для участия в заседании суда при рассмотрении жалобы работника и его защиты (ст. 370 ТК РФ).

10.6 В целях самозащиты трудовых прав, работник известив в письменной форме работодателя или своего непосредственного начальника, может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные ТК РФ, настоящим Коллективным договором. В целях самозащиты трудовых прав работник имеет право отказаться от выполнения работы также в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами (ст. 379 ТК РФ).

10.7 Стороны согласились, что коллективные трудовые споры в случаях неурегулированных разногласий между работниками и работодателем по поводу установления и изменения условий труда и заработной платы, а также заключения, изменения и выполнения настоящего Коллективного договора, будут рассматривать в строгом соответствии с ТК РФ.

10.8 Для рассмотрения индивидуальных трудовых споров работодатель и профком создают из равного числа представителей Комиссию по трудовым спорам (КТС), работа которой осуществляется в соответствии с ТК РФ,

локальными нормативными актами и Положением о КТС (Приложение №_____).

Раздел 11. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации

11.1 Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом «О профсоюзах», Трудовым кодексом РФ и другими законодательными актами.

11.2 Работодатель признает, что профком является полномочным представителем работников по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 29 ТК РФ, ст.11 ФЗ «О профсоюзах»);
- ведения коллективных переговоров, заключения Коллективного договора и контроля за его выполнением;
- соблюдения законодательства о труде;
- участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

11.3 Работодатель обязуется:

- соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим Коллективным договором;
- безвозмездно предоставлять профкому помещения, как для его постоянной работы, так и для проведения заседаний, собраний и других мероприятий, обеспечивать их хозяйственное содержание (освещение, отопление, уборку, охрану и т.д.);
- предоставлять возможность размещения информационных материалов профкома в доступных для всех работников местах, печатном органе и на официальном сайте Университета;
- выделять профкому необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи, расходные материалы и оргтехнику по согласованному перечню и осуществлять их техническое обслуживание;
- производить ремонт помещений и технических средств, обеспечивать снабжение расходными материалами, печатание и размножение информационных материалов, необходимых для работы профкома;
- распространять действующие в Университете социальные льготы и гарантии, премиальные системы и поощрительные выплаты на освобожденных выборных и наемных работников профкома;
- предоставить возможность участия председателя профкома в работе ректората с правом голоса;
- сохранить действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза членских профсоюзных взносов, ежемесячно и бесплатно перечислять на счета профкома членские профсоюзные взносы из заработной платы работников - членов профсоюза, по их личным заявлениям, в размере одного процента от заработка;

- гарантировать право на труд работникам, входящим в состав профкома (ст.376 ТК РФ);
- предоставлять ежемесячно свободное время неосвобожденным от основной работы членам профкома для проведения соответствующей общественной работы в интересах коллектива работников.

Раздел 12. Контроль за выполнением Коллективного договора

12.1 Контроль за выполнением настоящего Коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, двухсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, соответствующими органами по труду.

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

12.2 Стороны обязуются:

- осуществлять контроль выполнения настоящего Коллективного договора и информировать работников о результатах на собраниях (конференциях) работников Университета с отчетами первых лиц обеих сторон, подписавших Коллективный договор, или сопредседателей двухсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений Университета;
- взаимно предоставлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением Коллективного договора.

12.3 Лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением Коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 54 ТК РФ).

Раздел 13. Заключительные положения

13.1 Настоящий Коллективный договор заключен на срок три года и вступает в силу с 1 июля 2014 года.

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

13.3 По истечении срока действия Коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый.

13.4 Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования вуза, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с ректором.

13.5 При реорганизации вуза в форме слияния, присоединения, разделения, выделения, Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

13.6 При ликвидации Университета, настоящий Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

13.7 Изменение или дополнение Коллективного договора производится по инициативе заинтересованной стороны, а также в случаях изменения

законодательства или существенных условий финансово-хозяйственной деятельности Университета.

Предлагаемые изменения и дополнения рассматриваются двухсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений Университета и по её рекомендации вводятся в действие приказами ректора или выносятся на обсуждение Конференции (общего собрания) работников Университета.

Вносимые изменения и дополнения не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующими условиями Коллективного договора и нормами трудового законодательства (ст. 50 ТК РФ).

13.8 При недостижении согласия по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров, стороны обязуются подписать Коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40 ТК РФ).

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с ТК РФ или иными федеральными законами.

13.9 Работодатель обязуется в течение семи дней со дня подписания настоящего Коллективного договора направить его в соответствующий орган по труду для уведомительной регистрации и в течение десяти дней довести до всех работников Университета.

13.10 Неотъемлемой частью настоящего Коллективного договора являются приложения к нему, указанные в Перечне приложений.

Коллективный договор принят на Конференции научно-педагогических работников, представителей других категорий работников и обучающихся ФГОБУ ВПО ПГУТИ 28 мая 2014 года.

Председатель профсоюзного
комитета ПГУТИ



А.М. Разинков

Ректор ПГУТИ



В.А. Андреев