

Федеральное агентство связи
Хабаровский институт инфокоммуникаций (филиал)
федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования
«Сибирский государственный университет телекоммуникаций и информатики»
(ХИИК СибГУТИ)

ПРИНЯТ
на общем собрании трудового
коллектива ХИИК СибГУТИ
«_____» февраля 2019 г.

Проект коллективного договора
Хабаровского института инфокоммуникаций (филиала)
федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования
«Сибирский государственный университет телекоммуникаций и информатики»
(ХИИК СибГУТИ)

на 2019-2021 годы

Вступает в силу с
«_____» февраля 2019 г.

г. Хабаровск, 2019 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с трудовым законодательством, включающим Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ), и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с целью определения взаимных обязательств Работников и Работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников Хабаровского института инфокоммуникаций (филиала) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Сибирский государственный университет телекоммуникаций и информатики» (далее – ХИИК СибГУТИ, институт) и установления дополнительных социально-трудовых, правовых и профессиональных гарантий и компенсаций для Работников, создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются социальные партнеры:

ХИИК СибГУТИ, в лице директора Маслова Григория Федоровича, действующего на основании доверенности, Положения о ХИИК СибГУТИ, именуемого далее – Работодатель, и Работники ХИИК СибГУТИ на общем собрании тайным голосованием большинством голосов уполномочившие первичную профсоюзную организацию в лице председателя выборного органа первичной профсоюзной организации Осиповой Валерии Юрьевны представлять их интересы перед Работодателем в социальном партнерстве.

1.3. В своей работе Стороны обязуются придерживаться принципов взаимного уважения и при реализации настоящего коллективного договора искать пути к взаимопониманию.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников института.

1.5. Условия настоящего коллективного договора не могут ухудшать уровень прав, гарантий и компенсаций Работников, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.6. Во исполнение настоящего коллективного договора Работодателем могут приниматься локальные нормативные акты, основанные на нормах трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

1.7. Работодатель в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Положением ХИИК СибГУТИ, перед принятием локального нормативного акта направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации для согласования.

1.8. Локальные нормативные акты, принимаемые Работодателем, не должны ухудшать положение Работников по сравнению с трудовым законодательством,

иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим коллективным договором.

1.9. Локальные нормативные акты, затрагивающие социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы Работников, ухудшающие положение Работников по сравнению с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим коллективным договором, а также принятые без учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, являются недействительными.

1.10. По вопросам, затрагивающим интересы Работников, Работодатель создает соответствующие комиссии, в состав которых согласно ТК РФ обязательно включаются члены первичной профсоюзной организации.

1.11. Стороны определяют следующие формы участия Работников в управлении институтом:

- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- учет мнения первичной профсоюзной организации;
- консультации с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников;
- внесение предложений по улучшению деятельности института;
- другие формы участия, предусмотренные законодательством РФ.

1.12. Трудовые и социальные гарантии, устанавливаемые настоящим коллективным договором, по мнению Сторон, являются минимальными.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Трудовые отношения при приеме на работу оформляются заключением трудового договора в письменной форме в двух экземплярах: по одному для каждой стороны. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.

2.2. Прием на работу оформляется приказом Работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Приказ о приеме на работу объявляется Работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

2.3. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить Работника под роспись с Положением ХИИК СибГУТИ, коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, Положением о структурном подразделении, в котором он будет работать, Положением об обработке и защите персональных данных; иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника. Перед началом работы Работник проходит вводный инструктаж по охране труда.

2.4. Трудовой договор может заключаться:

2.4.1. На неопределенный срок.

2.4.2. На определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а именно, в соответствии с частью 1 статьи 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью 2 статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.5. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.6. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что Работник принят на работу без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для главного бухгалтера, заместителей директора – шести месяцев. Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, указанных в статье 70 ТК РФ.

2.6.1. При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с Работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за 3 рабочих дня с указанием и аргументированным обоснованием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

2.7. В трудовом договоре Работника могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие его положение по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой, персональных данных и иной);

- об уточнении применительно к условиям работы данного Работника прав и обязанностей Работника и Работодателя, в рамках действующего трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.8. Особенности регулирования труда педагогических работников определяются главой 52 ТК РФ.

2.8.1. Трудовые договоры на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу ХИИК СибГУТИ, могут заключаться на определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок.

2.8.2. Заключению трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу (за исключением должностей заведующего кафедрой, декана факультета), а

также переводу на такую должность предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности.

2.8.3. В целях сохранения непрерывности учебного процесса допускается заключение трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности при приеме на работу по совместительству, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу.

2.8.4. Конкурс проводится в соответствии с Положением о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования "Сибирский государственный университет телекоммуникаций и информатики", утвержденным приказом ректора от 28.03.2017 № 13/62-17, разработанного в соответствии с Положением о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 23.07.2015 № 749.

2.8.5. При избрании работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им по срочному трудовому договору должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, новый трудовой договор может не заключаться. В этом случае действие срочного трудового договора с работником продлевается по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок.

2.8.6. При переводе на должность педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, в результате избрания по конкурсу на соответствующую должность срок действия трудового договора с работником может быть изменен по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок.

2.8.7. В целях подтверждения соответствия работника занимаемой им должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу (за исключением работников, трудовой договор с которыми заключен на определенный срок), один раз в пять лет проводится аттестация. Аттестация проводится в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу СибГУТИ, утвержденным приказом ректора от 21.03.2016 № 13/50-16, разработанного в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ 30.03.2015 № 293.

2.9. Не проводится конкурс на замещение должностей заведующего кафедрой, декана факультета. Должности заведующего кафедрой, декана факультета

являются выборными. Порядок проведения выборов на указанные должности определяются Уставом СибГУТИ.

2.10. Особенности регулирования труда научных работников ХИИК СибГУТИ определяются главой 52.1 ТК РФ. Трудовые договоры на замещение должностей научных работников могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора. Заключению трудового договора на замещение отдельных должностей научных работников, а также переводу на соответствующие должности научных работников предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности. Конкурс проводится в соответствии с Положением о порядке замещения должностей научных работников СибГУТИ, утвержденным приказом ректора от 11.11.2016 № 13/190-16, разработанного в соответствии с Положением о порядке замещения должностей научных работников, утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 02.09.2015 № 937.

2.10.1. В целях сохранения непрерывности научной деятельности допускается заключение трудового договора на замещение должности научного работника без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности при приеме на работу по совместительству на срок не более одного года, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу.

При избрании работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им по срочному трудовому договору должности научного работника новый трудовой договор может не заключаться. В этом случае действие срочного трудового договора с работником продлевается по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок.

При переводе на должность научного работника в результате избрания по конкурсу на соответствующую должность срок действия трудового договора с работником может быть изменен по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, в соответствии с условиями проведения конкурса на определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок.

2.10.2. В целях подтверждения соответствия работника занимаемой им должности научного работника (за исключением научных работников, трудовые договоры с которыми заключены на определенный срок) проводится аттестация в сроки, определяемые локальным нормативным актом, но не чаще одного раза в два года и не реже одного раза в пять лет. Аттестация проводится в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации научных работников СибГУТИ, утвержденным приказом ректора от 11.11.2016 № 13/190-16, разработанного в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации научных работников, утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ 27.05.2015 № 538.

2.11. Трудовые договоры с иными педагогическими работниками, замещающими должности, поименованные в подразделе 2 раздела 1 номенклатуры должностей педагогических работников образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства РФ от 08.08.2013 № 678, заключаются в соответствии с ТК РФ. Аттестация данной категории педагогических работников

проводится в порядке, установленном приказом Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014 № 276.

2.12. Штатное расписание Работников института утверждается ректором СибГУТИ на один календарный год, исходя из задач и специфики деятельности института с учетом требований государственного задания, действующих нормативов. Нормы педагогической нагрузки вводятся в действие приказом ректора.

2.13. Трудовой договор может быть прекращен по основаниям, изложенным в статье 77 ТК РФ, а также по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

2.14. При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия Работодатель обязан предупредить об этом Работника в письменном виде не менее чем за три рабочих дня до увольнения.

2.15. Массовое сокращение Работников может осуществляться при условии предварительного, не менее чем за 4 месяца, письменного уведомления первичной профсоюзной организации института и службы занятости о возможных массовых увольнениях Работников, о числе и категориях Работников, которых они могут коснуться, и сроке, в течение которого их намечено осуществить.

2.15.1. Увольнение считается массовым в следующих случаях:

- сокращения численности или штата Работников в количестве:

20 и более человек в течение 30 календарных дней;

40 и более человек в течение 60 календарных дней;

60 и более человек в течение 90 календарных дней;

- увольнения 10% и более процентов Работников от общего числа работников института в течение 90 календарных дней.

Критерии массового увольнения определяются в территориальном соглашении между Хабаровским краевым объединением организаций профсоюзов, региональным объединением работодателей "Союз работодателей Хабаровского края" и Правительством Хабаровского края на 2017 – 2019 годы».

2.16. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации Работники предупреждаются Работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

2.17. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также лица:

- предпенсионного возраста (не более чем за три года до пенсии);

- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;

- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери.

2.18. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие (при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет) не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев, предусмотренных пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ.

2.19. Лицам, получившим уведомление об увольнении по пункту 1 статьи 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 4-х часов в неделю в

рабочее время с сохранением заработной платы) для поиска нового места работы. Порядок предоставления 4-х часов для поиска нового места работы устанавливается руководителем структурного подразделения по письменному заявлению Работника.

2.20. Работодатель с письменного согласия Работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до окончания срока предупреждения об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, начисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении. Увольнение Работников из числа педагогических работников в связи с сокращением численности или штата допускается только после окончания учебного года.

2.21. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя не допускается без предварительного согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации (статьи 82 и 373 ТК РФ).

2.22. Работодатель обязуется выплачивать Работникам выходные пособия в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у Работодателя соответствующей работы;

- призывом работника на военную службу или направлением его на альтернативную гражданскую службу;

- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;

- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с Работодателем;

- признанием работника полностью не способным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, РЕЖИМ РАБОТЫ

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

3.2. Для отдельных категорий Работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии со статьей 92 ТК РФ.

3.3. Для педагогических работников продолжительность рабочего времени составляет не более 36 часов в неделю в соответствии с ТК РФ и условиями трудового договора.

3.4. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская

работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися (часть 6 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

Педагогический работник выполняет запланированный объем работы на учебный год на основе индивидуального плана, который составляется заведующим кафедрой совместно с педагогическим работником. В течение учебного года при необходимости заведующим кафедрой и председатель предметно-цикловой комиссии совместно с педагогическим работником может производиться корректировка индивидуального плана.

3.5. По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда Работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для Работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

3.6. В целях недопущения массового увольнения Работников и сохранения рабочих мест Работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации может вводиться режим неполного рабочего времени до 6 месяцев. Отмена режима рабочего времени ранее срока, на который он был установлен, производится Работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Об отмене режима неполного рабочего времени Работодатель извещает Работников за 7 рабочих дней до дня отмены.

3.7. Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:
для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 7 часов;
для обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, 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.

3.8. Порядок привлечения Работников к сверхурочным работам определяется Правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с ТК РФ.

3.9. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.10. Режим работы структурных подразделений Работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.11. В ХИИК СибГУТИ устанавливается: пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье) для категорий работников, не занятых в учебном процессе; шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье) для педагогических работников.

3.12. Для некоторых категорий Работников может устанавливаться сменный режим работы по скользящему графику с суммированным учетом рабочего времени. При составлении графиков сменности Работодатель учитывает мнение выборного органа первичной профсоюзной организации. Графики сменности доводятся до сведения Работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

3.13. Для отдельных структурных подразделений института приказом директора может устанавливаться особый режим работы, не противоречащий ТК РФ.

3.14. Для отдельных категорий Работников может устанавливаться ненормированный рабочий день в порядке, предусмотренном статьей 101 ТК РФ.

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Видами времени отдыха являются:

перерывы в течение рабочего дня (смены);

ежедневный (междусменный отдых);

выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);

нерабочие праздничные дни;

отпуска.

4.2. В течение рабочего дня (смены) Работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка. Указанный перерыв в рабочее время не включается (статья 108 ТК РФ).

4.3. Общим выходным днем Работников является воскресенье. При пятидневной рабочей неделе вторым выходным днем является суббота.

4.4. Нерабочие праздничные дни установлены статьей 112 ТК РФ.

4.5. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в случаях и порядке, предусмотренных ТК РФ, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.6. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

4.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

4.8. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска Работников составляет 28 календарных дней. Педагогическим работникам, а также другим категориям Работников, предусмотренным законодательством Российской Федерации (постановление Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»), устанавливается ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

4.9. Оплата ежегодного оплачиваемого отпуска производится не позднее, чем за три рабочих дня до его начала.

4.10. По письменному заявлению Работника, уходящего в ежегодный оплачиваемый отпуск и не получившего отпускные по вине Работодателя, его отпуск переносится на другое удобное для работника время.

4.11. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются Работникам с ненормированным рабочим днем продолжительностью до семи календарных дней. В соответствии с Правилами предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в федеральных государственных учреждениях, утвержденными постановлением Правительства РФ от 11.12.2002 № 884, продолжительность дополнительного отпуска по соответствующим должностям зависит от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий. Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником в условиях ненормированного рабочего дня. Право на дополнительный отпуск возникает у работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня. Данный отпуск может суммироваться с ежегодным основным оплачиваемым отпуском или по желанию Работника предоставляться отдельно.

4.12. В соответствии с частью 2 статьи 116 ТК РФ отдельным категориям Работников Работодатель вправе предоставить ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за интенсивный характер выполняемой работы в количестве 7 календарных дней (Приложение № 3). Данный отпуск может суммироваться с ежегодным основным оплачиваемым отпуском или по желанию Работника предоставляться отдельно.

4.13. Работники имеют право на предоставление краткосрочного оплачиваемого отпуска в соответствии с нормами ТК РФ в связи:

- со свадьбой самого работника – 5 календарных дней;
- со свадьбой детей – 3 календарных дня;
- со смертью близких родственников и членов семьи – 5 календарных дней, других родственников – 3 календарных дня;
- с рождением ребенка – 3 календарных дня;
- с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;
- в других случаях - по договоренности между Работником и Работодателем.

4.14. По письменному заявлению Работника, имеющего двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет; имеющего ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет; одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет; отца, воспитывающего ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для Работника время. Указанный отпуск по письменному заявлению Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

4.15. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

4.16. Кроме того, Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам боевых действий – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам, вышедшим на пенсию 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;
- для ликвидации аварий в месте проживания работника (квартире, доме и т.п.) – до 3 рабочих дней.

4.17. Согласно статье 186 ТК РФ Работодатель сохраняет за Работником его средний заработок за дни сдачи крови и ее компонентов и предоставленные в связи с этим дни отдыха, независимо от того, проводилась ли сдача безвозмездно или за плату.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Система оплаты труда Работников ХИИК СибГУТИ устанавливается настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами в

соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.2. Установление и изменение системы оплаты труда Работников института осуществляется с учетом:

- «Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019 год», утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25.12.2018 (протокол № 12);

- рекомендаций Федерального агентства связи;

- решений Ученого совета;

- мнения представительных органов работников института;

- плановых значений целевых показателей эффективности работы ХИИК СибГУТИ, утвержденных Федеральным агентством связи;

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от сложности и содержания выполняемых ими трудовых функций, результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений в целом, в повышении качества и конкурентоспособности оказываемых услуг;

- фактически достигнутого уровня оплаты труда в институте, в том числе по отдельным категориям работников;

- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

- недопущения снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления исходя из места нахождения института;

- повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством;

- фонда оплаты труда, сформированного на календарный год в ХИИК СибГУТИ;

- результатов аттестации педагогических работников, проводимой в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- систем нормирования труда, определяемых Работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки,

нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

5.3. Фонд оплаты труда Работников формируется в соответствии с законодательством Российской Федерации, субъектов Российской Федерации.

5.4. Фонд оплаты труда формируется на календарный год за счет субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

5.5. При формировании системы оплаты труда Работников института учитываются следующие особенности оплаты труда педагогических работников:

- в соответствии с трудовым законодательством одним из обязательных условий трудового договора, заключаемого с педагогическим работником, являются условия оплаты его труда, в том числе размер его оклада или ставки заработной платы, являющийся фиксированным размером оплаты труда за исполнение должностных обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, без учета компенсационных и стимулирующих выплат;

- под фиксированными размерами оплаты труда педагогических работников, для которых в соответствии с законодательством Российской Федерации установлена продолжительность рабочего времени, составляющая 36 часов в неделю, следует понимать размеры окладов, устанавливаемых за исполнение должностных обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат;

- под фиксированными размерами оплаты труда педагогических работников, для которых в соответствии с законодательством Российской Федерации предусмотрена непродолжительность рабочего времени, а нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, следует понимать размеры ставок заработной платы за календарный месяц, предусмотренные по должностям педагогических работников за норму часов преподавательской работы (нормируемая часть педагогической работы);

- размеры и условия дополнительных выплат за проверку письменных работ, заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другие виды дополнительной работы, а также фактический объем преподавательской (педагогической) работы, установленный педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов преподавательской (педагогической) работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, предусматриваются в их трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам) помимо установленных им фиксированных размеров оплаты труда.

5.6. Система оплаты труда Работников института включает в себя размеры окладов, выплаты стимулирующего и компенсационного характера. Размеры и условия осуществления выплат оклада, выплат стимулирующего и компенсационного характера для всех категорий работников института

устанавливаются Положением об оплате труда работников ХИИК СибГУТИ, принимаемым ученым советом института с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

5.7. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижения коллективных результатов труда;

- предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижения коллективных результатов труда;

- адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

- своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

- прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

5.8. В трудовом договоре с Работником (дополнительном соглашении к трудовому договору) предусматриваются размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера.

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

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

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

5.11. При наступлении у Работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

5.12. Заработная плата Работникам института выплачивается два раза в месяц в следующие сроки: 10 и 25 числа каждого месяца. Если день выплаты совпадает с выходным или праздничным днем, выплата производится накануне этого дня.

Расчетные листки Работники получают лично под роспись. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника. Выплата заработной платы производится путем перечисления на лицевые счета Работников.

5.13. Введение, замена и пересмотр норм труда (выработки, времени обслуживания и численности) производятся с учетом внедрения прогрессивных технологий, новой техники и организации труда на основе локальных нормативных актов ХИИК СибГУТИ в соответствии с пунктом 3.9. Федерального отраслевого соглашения по организациям связи и информационных технологий Российской Федерации на 2018-2020 годы от 11.10.2017 № НН-П10-065-24274. О введении новых норм труда Работники должны быть извещены письменно не позднее, чем за два месяца.

5.14. Привлечение Работника к сверхурочным работам, к работам в выходные и нерабочие праздничные дни, а также к работе в ночное время производится в соответствии с ТК РФ.

5.15. В целях стимулирования Работников к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу, в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях», в институте устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением об оплате труда работников ХИИК СибГУТИ.

5.16. Стимулирующие выплаты производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда Работников института, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда Работников. Объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда.

5.17. Целевые субсидии федерального бюджета на выплаты стимулирующего характера из расчета 5 процентов нормативных затрат на оплату труда работников учреждений используются в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

5.18. Подробный перечень, показатели, критерии, условия и размеры осуществления премиальных выплат устанавливаются Положением о премировании работников ХИИК СибГУТИ.

5.19. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются Положением об оплате труда работников ХИИК СибГУТИ в соответствии с трудовым законодательством и приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях».

5.20. Заработная плата директора института и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.21. Должностные оклады директору и главному бухгалтеру устанавливаются в зависимости от сложности труда на основе факторов сложности труда, в том числе связанных с масштабом управления и особенностями деятельности ХИИК СибГУТИ. Другие условия оплаты труда указанных работников устанавливаются локальными нормативными актами института, трудовым договором.

5.22. Выплаты стимулирующего характера директору и главному бухгалтеру устанавливаются в зависимости от исполнения целевых показателей эффективности работы института. Показатели эффективности работы института разрабатываются в соответствии с решением вышестоящих органов.

5.23. Выплаты компенсационного характера устанавливаются директору и главному бухгалтеру в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

6. ОХРАНА ТРУДА

6.1. Работодатель в соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в целях сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности обязуется обеспечить предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников, включающие в себя:

проведение специальной оценки условий труда;

обучение по охране труда руководителей структурных подразделений института, специалиста по охране труда, членов комиссии по охране труда, иных должностных лиц в соответствии с законодательством Российской Федерации;

приобретение Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, средств индивидуальной защиты в соответствии с типовыми нормами бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты и (или) на основании результатов проведения специальной оценки условий труда, а также смывающих и (или) обеззараживающих средств;

проведение обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами;

приобретение аптечек для оказания первой помощи и иные меры.

6.2. Работодатель обязуется обеспечить в соответствии с нормативными требованиями охраны труда безопасные условия труда и обучения на каждом рабочем месте.

6.3. Общая сумма средств, направляемых ежегодно на работу по охране и улучшению безопасности труда, определяется в соответствии с «Планом мероприятий по охране и условиям труда», но не менее 0,1% от суммы годового бюджетного финансирования института.

6.4. Работодатель обязуется внедрять современные средства охраны труда, предупреждающие травматизм, и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний.

6.5. Работодатель обязуется проводить обучение и инструктаж Работников на рабочих местах и в учебных лабораториях в соответствии с правилами охраны труда, производственной санитарии и пожарной безопасности. Допуск к работе лиц, не прошедших инструктаж, запрещается.

6.6. Работодатель обязуется бесплатно выдавать Работникам специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по соответствующему перечню профессий и должностей (Приложение № 1).

6.7. Работодатель обеспечивает обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры Работников соответствующих профессий (должностей) в медицинском учреждении согласно перечню (Приложение № 2). Указанные медицинские осмотры проводятся за счет средств Работодателя.

6.7.1. Лиц, не прошедших в установленном порядке обязательный периодический медицинский осмотр, Работодатель вправе отстранить от выполняемой работы.

6.8. Контроль за точным соблюдением стандартов безопасности возлагается на специалиста по охране труда.

6.9. Первичная профсоюзная организация пользуется правом на участие в любых экспертизах по соблюдению требований по охране труда.

6.10. В случае нарушений со стороны Работодателя нормативных требований, касающихся условий труда, режима труда и отдыха, обеспечения Работников необходимыми средствами индивидуальной защиты, в результате чего создается реальная угроза работоспособности (здоровью) работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений.

6.11. В соответствии с требованиями Федерального закона от 23.02.2013 № 15-ФЗ «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака» запрещается курение на территории и в помещениях ХИИК СибГУТИ.

6.12. Работодатель обязуется осуществлять подготовку помещений ХИИК СибГУТИ к новому учебному году в соответствии с планом мероприятий, утверждаемым приказом Работодателя. Подача заявок на работы производится до 1 декабря текущего года. Работы по ремонту и оборудованию аудиторий должны быть завершены к началу учебного года.

6.13. Ежегодно в июле-августе проверяется готовность учебных корпусов и общежитий к новому учебному году. Для этих целей приказом Работодателя создаются комиссии, с привлечением Работников и обучающихся с обязательным включением в состав комиссии специалиста по охране труда. По результатам проверки составляются соответствующие акты.

6.14. Регулярно, в соответствии с установленными нормами, структурные подразделения ХИИК СибГУТИ обеспечиваются средствами пожаротушения, один раз в два года - медицинскими аптечками с набором медицинских средств первой помощи.

6.15. Обеспечивается уборка и поддержание порядка на территории ХИИК СибГУТИ, ее нормальная освещенность в вечернее время, безопасность проходов и проездов, планомерное благоустройство.

6.16. За нарушение требований по охране труда Работники и Работодатель несут ответственность, установленную действующим законодательством Российской Федерации.

6.17. Работодатель в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью Работника, связанный с выполнением им трудовых обязанностей.

6.18. Работодатель обязуется с согласия потерпевшего оплатить его обучение новой профессии, если вследствие трудового увечья он не может выполнять прежнюю работу.

6.19. Работодатель обязуется ежегодно выполнять согласованные с первичной профсоюзной организацией мероприятия по охране труда, пожарной безопасности и специальной оценке условий труда (далее – СОУТ).

6.20. Работодатель разрабатывает необходимую нормативно-техническую документацию, проводит организационно-технические и другие необходимые мероприятия по охране труда и предупреждению производственного травматизма, предотвращающие воздействия вредных факторов производственной среды на Работников, оборудует и обеспечивает работу кабинетов, уголков (стендов) охраны труда, а также приобретение средств наглядной агитации по охране труда и безопасности дорожного движения. Применение нового оборудования, материалов, сырья, не имеющих соответствующих сертификатов, не допускается.

6.21. Работодатель обязуется на работах с вредными условиями труда выдавать бесплатно Работникам специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты.

6.22. На работах, связанных с загрязнением, Работникам выдается бесплатно по установленным нормам мыло или смывающие и обезвреживающие средства.

6.23. Работодатель ежегодно обеспечивает страхование Работников от несчастных случаев на производстве на основании «Уведомления о размере страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», получаемого от Хабаровского регионального отделения Фонда социального страхования Российской Федерации.

6.24. В институте создается на паритетных началах совместная комиссия по охране труда из представителей Работодателя и первичной профсоюзной организации, действующая в соответствии с Положением о комиссии по охране труда.

6.24.1. Работодатель и первичная профсоюзная организация обязуются оказывать всемерное содействие работе комиссии по охране труда.

6.24.2. Комиссия по охране труда систематически осуществляет контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах, участвует в расследовании причин производственного травматизма, представляет обязательные к исполнению Работодателем требования о приостановке работ в случаях непосредственных нарушений законодательства об охране труда.

6.24.3. В период выполнения обязанностей по контролю состояния условий охраны труда членам комиссии по охране труда сохраняется заработная плата.

6.25. С целью создания нормальных условий труда Работодатель обязуется обеспечить:

- ежедневную и своевременную влажную уборку рабочих помещений, аудиторий и коридоров;
- столами и стульями обучающихся и преподавателей в каждой аудитории, учебной и научной лаборатории в соответствии с ее вместимостью;
- аудиторными досками, находящимися в рабочем состоянии;
- мелом, чистыми тряпками для досок, маркерами;
- уровень освещенности и температурный режим, соответствующий санитарным нормам;
- наличие в аудиториях вместимостью более 75 человек микрофонов;
- наличие достаточного количества урн в коридорах, аудиториях и в местах скопления студентов.

6.26. При понижении температуры в учебных и производственных помещениях ниже 17 С° (СанПиН 2.2.1/2.11.1278-03) во время отопительного сезона Работодатель по согласованию с первичной профсоюзной организацией переводит Работников на сокращенный рабочий день с сохранением заработной платы. При снижении температуры ниже 12С° (для студентов – ниже 13С°) занятия и работа прекращаются.

6.27. Количество студентов в группе не должно превышать количество рабочих мест в аудитории/лаборатории, где проводятся лекционные/практические занятия.

7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. Работодатель обеспечивает предоставление Работникам обязательных гарантий и компенсаций, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.2. По вопросам, затрагивающим гарантии и компенсации, Работодатель создает соответствующие комиссии, в состав которых согласно ТК РФ обязательно включаются члены первичной профсоюзной организации.

7.3. Работодатель, исходя из финансовых возможностей, и по согласованию с первичной профсоюзной организацией предоставляет дополнительные гарантии и компенсации Работникам ХИИК СибГУТИ:

7.3.1. При наличии финансовых средств, по письменному заявлению Работника предоставляется единовременная материальная помощь:

- работникам, временно оказавшимся в тяжелом материальном положении;

- по оплате путевок на санаторно-курортное лечение.

7.4. Работодатель содействует прохождению всеми Работниками диспансеризации, способствует повышению уровня медицинского обслуживания, оплачивает прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (для лиц в возрасте до 21 года – ежегодных) медицинских осмотров Работников в случаях, предусмотренных статьей 213 ТК РФ.

7.5. Работодатель с целью улучшения условий охраны здоровья, развития физической культуры и отдыха Работников и членов их семей бесплатно предоставляет по заявкам факультетов и структурных подразделений возможность пользования спортивными сооружениями (спортзалы, тренажерные залы, спортивные площадки) продолжительностью до 10 часов в неделю для физкультурно-оздоровительных занятий групп Работников. Для безопасного и квалифицированного проведения спортивных занятий Работников Работодатель организует работу тренера (преподавателя кафедры экономики, физики и математики) как элективные курсы.

7.6. Работодатель организует на территории ХИИК СибГУТИ работу пунктов питания в течение рабочего дня (с 9⁰⁰ до 17⁰⁰).

7.7. Работодатель совместно с первичной профсоюзной организацией обязуется осуществлять работу по проведению и финансированию праздничных мероприятий, посвященных Дню Победы и юбилейным датам ХИИК СибГУТИ.

7.8. Работодатель совместно с первичной профсоюзной организацией обязуется организовывать и проводить культурно-массовую и спортивно-массовую работу среди Работников ХИИК СибГУТИ и их семей.

7.9. Работодатель по письменному заявлению Работника, не обеспеченного в г. Хабаровске жилым помещением по нормам жилищного законодательства, может предоставить такому Работнику и членам его семьи жилое помещение в студенческом общежитии ХИИК СибГУТИ. Жилое помещение в студенческом общежитии ХИИК СибГУТИ предоставляется Работнику и членам его семьи в порядке и на условиях, установленных Положением о студенческом общежитии ХИИК СибГУТИ. Работодатель обеспечивает надлежащий уровень условий проживания Работников и членов их семей в студенческом общежитии ХИИК СибГУТИ в соответствии с санитарными нормами.

7.10. За работниками, признанными полностью неспособными к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением (инвалидность), находящимся в отпуске в связи с рождением ребенка, обучением в целевой аспирантуре и докторантуре, сохраняется право на гарантии, предусмотренные настоящим коллективным договором.

7.11. Помимо возмещения вреда, причиненного здоровью Работника, предусмотренного действующим законодательством Российской Федерации, Работодатель обязуется выплачивать семьям Работников, погибших по вине Работодателя, а также при защите жизни людей, ликвидации аварий и стихийных бедствий, единовременное пособие в размере среднемесячной заработной платы Работника, а также полностью оплачивать ритуальные услуги.

7.12. Расходы по найму жилья, связанные со служебными командировками на территории Российской Федерации, возмещаются по представлению документов,

подтверждающих указанные фактические расходы, в размере не более 5000 рублей в сутки. Размер суточных устанавливается в сумме от 100 до 270 рублей в сутки в соответствии с Положением о направлении работников ХИИК СибГУТИ в служебные командировки и направлении обучающихся в поездки, утвержденным приказом директора от 31.05.2017 № 190 ос.

7.13. Стороны договорились:

- в случае достижения пенсионного возраста и увольнения Работнику, проработавшему в ХИИК СибГУТИ не менее 20 лет и не имеющему взысканий в течение последнего года работы, выплачивается поощрительное вознаграждение в размере двух окладов;

- работникам (за исключением совместителей) в связи с юбилейными датами (50, 60, 70 и далее кратные 5* лет и 55 лет только для женщин), проработавшим в ХИИК СибГУТИ не менее 5 лет, выплачивается денежное вознаграждение в размере одного должностного оклада.

7.14. Работодатель вправе при наличии финансовых средств принимать решение о приеме на обучение в ХИИК СибГУТИ на договорной основе Работников, а также их детей и внуков, с оплатой обучения на льготных условиях.

7.14.1. Указанные льготные условия действуют на период работы Работника в ХИИК СибГУТИ. При этом стаж работы Работника в ХИИК СибГУТИ не может быть менее пяти лет на момент поступления работника (детей, внуков) на обучение.

7.14.2. Работодатель принимает решение о льготных условиях оплаты на основании рекомендации приемной комиссии ХИИК СибГУТИ при наличии ходатайства руководителя структурного подразделения, в котором работает Работник, согласованного с выборным органом первичной профсоюзной организации. Стоимость обучения на льготных условиях устанавливается локальным нормативным актом Работодателя, согласованным с выборным органом первичной профсоюзной организации.

7.15. Работодатель обеспечивает гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с получением среднего профессионального и высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, и Работникам, поступающим на обучение по указанным образовательным программам, в соответствии со статьями 173, 174 ТК РФ. Гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые (статья 177 ТК РФ).

7.16. 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 профессиональное 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 (статья 187 ТК РФ).

7.17. Работодатель содействует Работнику, желающему пройти профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, по которым он мог бы продолжить работу в ХИИК СибГУТИ, в том числе путем оплаты обучения при наличии финансовых средств.

7.18. Дополнительное профессиональное образование штатных педагогических работников ХИИК СибГУТИ по профилю педагогической деятельности проводится не реже одного раза в 3 года в течение всей трудовой деятельности, как с отрывом, так и без отрыва от производства (ч. 5 ст. 47 ФЗ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»). В период дополнительного профессионального образования с отрывом от производства указанным Работникам выплачивается среднемесячная заработная плата.

7.19. Для поддержки молодых преподавателей и молодых ученых в первые три года после окончания вуза/аспирантуры Работодатель:

- по заявлению молодых специалистов оказывает разовую материальную помощь, по представлению руководителя структурного подразделения, согласованного с первичной профсоюзной организацией;

- для поддержки начинающих молодых специалистов (в течение первого года работы) Работодатель выплачивает разовую компенсацию (подъемные) по представлению руководителя структурного подразделения, согласованного с первичной профсоюзной организацией;

- оказывает финансовую поддержку молодым преподавателям в виде ежемесячной доплаты за интенсивность работы, связанной с подготовкой, написанием и изданием результатов научных исследований;

- оказывает помощь молодым преподавателям в оформлении завершенных кандидатских и докторских диссертаций.

7.20. Работодатель, а также первичная профсоюзная организация ХИИК СибГУТИ обязуются предоставлять полную и достоверную информацию о предоставлении вышеперечисленных льгот Работникам института.

8. УСЛОВИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ

8.1. В ХИИК СибГУТИ действует первичная профсоюзная организация и ее представительный орган – выборный орган первичной профсоюзной организации на основании Устава общественной организации профсоюза работников связи России, представляющая интересы Работников ХИИК СибГУТИ.

8.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации своей деятельностью способствует эффективной работе ХИИК СибГУТИ, созданию благоприятных социально-трудовых отношений в коллективе, сотрудничеству между Работниками и Работодателем по вопросам, представляющим взаимный интерес, укреплению трудовой дисциплины, внедрению новых методов управления и хозяйственной деятельности.

8.3. Работодатель обязуется содействовать деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, соблюдать принципы социального

партнерства, руководствуясь требованиями законодательства Российской Федерации.

8.4. Права и гарантии деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации ХИИК СибГУТИ определяются Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах и их правах и гарантиях деятельности», ТК РФ, настоящим коллективным договором, соглашениями и иными нормативными правовыми актами.

8.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации ХИИК СибГУТИ:

8.5.1. Контролирует соблюдение гарантий Работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления гарантий и компенсаций в соответствии с законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

8.5.2. Обязуется анализировать причины травматизма и заболеваний Работников, участвовать в разработке мер по снижению заболеваемости и принимать участие в их реализации.

8.5.3. Осуществляет контроль за работой пунктов общественного питания.

8.5.4. Обязуется представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы Работников, не являющихся членами первичной профсоюзной организации, в случае, если они должным образом уполномочены представлять их интересы.

8.5.5. За счет средств первичной профсоюзной организации члены первичной профсоюзной организации могут получить материальную помощь.

8.6. Работодатель в своей деятельности:

8.6.1. Обеспечивает право первичной профсоюзной организации на осуществление в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, и право выборного органа первичной профсоюзной организации требовать устранения Работодателем выявленных нарушений трудового законодательства.

8.6.2. Для ведения коллективных переговоров предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров, осуществления контроля за соблюдением коллективного договора.

8.6.3. Обеспечивает участие представителей первичной профсоюзной организации в работе органов управления ХИИК СибГУТИ.

8.6.4. Ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы Работников на основании личных письменных заявлений членов первичной профсоюзной организации. Выборный орган первичной профсоюзной организации ежегодно предоставляет в бухгалтерию ХИИК СибГУТИ информацию об изменениях в составе первичной профсоюзной организации. Заявления Работников сохраняют свою силу при их переводе из одного структурного подразделения в другое, а также смене собственника и названия организации.

8.6.5. Предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации в безвозмездное пользование помещения с отоплением, освещением, телефонной связью для ведения профсоюзной работы.

8.6.6. Для проведения оздоровительных, культурно-массовых и спортивных мероприятий с Работниками и членами их семей Работодатель в соответствии со статьей 377 ТК РФ может предоставлять бесплатно первичной профсоюзной организации помещения, транспортные средства, спортивный комплекс, объекты культурного назначения, со всем оборудованием, средствами связи, множительной техникой, отоплением, освещением, уборкой и охраной находящимися в собственности, либо арендованными ими. При этом первичная профсоюзная организация не имеют права устанавливать плату за пользование этими объектами для Работников, не являющихся членами первичной профсоюзной организации, выше установленной для Работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации.

8.6.7. По обращению выборного органа первичной профсоюзной организации Работодатель перечисляет первичной профсоюзной организации денежные средства для проведения культурно-массовых, оздоровительных, образовательных мероприятий, в соответствии с утвержденным планом ФХД и при наличии финансовых средств.

8.6.8. Работодатель предоставляет членам первичной профсоюзной организации время (по согласованию) для обучения и выполнения уставной профсоюзной работы.

9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется Сторонами, а также соответствующим органом по труду.

9.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации для контроля за выполнением коллективного договора имеет право проводить проверки силами своих комиссий, запрашивать у Работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора; заслушивать на своих заседаниях представителей Работодателя о ходе выполнения положений коллективного договора.

10. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЯ И НЕВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10.1. Каждая из Сторон, подписавшая коллективный договор, признает ответственность за его реализацию в пределах своих полномочий в соответствии с ТК РФ и Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях.

10.2. Стороны обязуются содействовать выполнению включенных в коллективный договор обязательств, разрешению проблем и конфликтов, возникших при выполнении коллективного договора, в порядке, определенном действующим законодательством Российской Федерации, на принципах социального партнерства, конструктивного согласия и договоренностей, своевременно предоставлять Сторонам информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением коллективного договора.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента подписания Сторонами и действует 3 года.

11.2. Стороны согласились обсудить вопрос о продлении срока действия или принятии нового коллективного договора за три месяца до окончания настоящего коллективного договора.

11.3. Стороны имеют право продлевать действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

11.4. В период действия коллективного договора Стороны вправе проводить коллективные переговоры о внесении в него изменений и дополнений на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном статьями 43 и 44 ТК РФ.

11.5. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с законодательством РФ и настоящим коллективным договором. Принятые изменения и дополнения оформляются в письменном виде как соглашения к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения Работников.

11.6. Изменения в коллективный договор и дополнения к нему производятся в том же порядке, что и заключение коллективного договора.

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

11.8. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

11.9. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения Работников в течение 10 дней после его подписания путем размещения на официальном сайте ХИИК СибГУТИ. Первичная профсоюзная организация обязуется разъяснять Работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

11.10. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в Комитет труда Правительства Хабаровского края в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

11.11. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в случае:

- изменения организационно-правовой формы и структуры;
- изменения наименования и органов управления;
- в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ.

От Работодателя

От Работников

Директор ХИИК СибГУТИ

_____ /Г.Ф. Маслов/

«_____» февраля 2019 г.

Председатель выборного органа
первичной профсоюзной организации

_____ /В.Ю. Осипова/

«_____» февраля 2019 г.