

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Сибирский государственный университет телекоммуникаций и информатики»
(СибГУТИ)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2024–2027 гг.

Принят на конференции трудового коллектива СибГУТИ
(протокол № 11 (1) от «26» ноября 2024 г.)

Новосибирск
2024

СОДЕРЖАНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
2. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ СТОРОН.....	4
3. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА	6
4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	10
5. ОХРАНА ТРУДА	13
6. РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА И СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ УНИВЕРСИТЕТА	16
7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.....	17
8. СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФКОМА УНИВЕРСИТЕТА	20
9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.....	22
10. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ И НЕВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА	22
11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	22
ПОДПИСИ СТОРОН	24

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор разработан с целью реализации и регулирования принципов социального партнерства в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Сибирский государственный университет телекоммуникаций и информатики» (далее – СибГУТИ, Университет), обеспечения эффективной и стабильной деятельности СибГУТИ в соответствии с:

- статьей 37 Конституции Российской Федерации;
- требованиями Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральным отраслевым соглашением по организациям связи и информационных технологий Российской Федерации на 2024 – 2026 годы (далее – отраслевое соглашение);
- Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Уставом СибГУТИ;
- другими нормативными правовыми актами.

1.2. Сторонами настоящего Коллективного договора являются социальные партнеры (далее по тексту совместно – Стороны, а по отдельности – Сторона):

- СибГУТИ, именуемый в дальнейшем Работодатель, в лице ректора, действующего на основании Устава СибГУТИ;
- Работники СибГУТИ (далее – Работники, Работник) в лице председателя первичной профсоюзной организации работников СибГУТИ (далее – профком СибГУТИ, профсоюзная организация), действующего на основании Устава общественной организации «Профсоюз работников связи России».

В филиалах СибГУТИ интересы Работников представляют соответствующие выборные органы первичных (территориальных) организаций, а интересы Работодателя представляют директора филиалов, которые наделяются полномочиями в установленном порядке.

1.3. Целями заключения Коллективного договора являются:

- совершенствование и развитие механизма социального партнерства в форме конструктивного диалога Сторон Коллективного договора;
- создание на основе выполнения взаимных обязательств Сторонами заинтересованности Работников в повышении собственных показателей работы и достижении результатов деятельности Университета;
- создание действенного механизма обеспечения социальной стабильности в СибГУТИ;
- формирование единых подходов к решению вопросов защиты интересов Работников в сфере оплаты труда, занятости, создания безопасных условий труда, предоставления льгот, гарантий, компенсаций и закрепления квалифицированных кадров в Университете.

1.4. Предметом настоящего Коллективного договора являются дополнительные гарантии и льготы с учетом финансово-экономического положения Университета.

1.5. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех

Работников и филиалы.

1.6. Условия настоящего Коллективного договора не могут ухудшать положение Работников в части прав, гарантий и компенсаций Работников, установленных трудовым законодательством Российской Федерации и отраслевым соглашением.

1.7. Во исполнение настоящего Коллективного договора Работодателем могут приниматься локальные нормативные акты, основанные на нормах трудового законодательства.

1.8. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения Работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

1.9. Локальные нормативные акты, затрагивающие социально-трудовые права и профессиональные интересы Работников и при этом ухудшающие положение Работников по сравнению с ТК РФ, отраслевым соглашением или настоящим Коллективным договором, а также принятые без учета мнения профсоюзной организации, являются недействительными и не подлежащими применению.

2. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ СТОРОН

2.1. В целях выполнения Коллективного договора и обеспечения социальных гарантий Работников Стороны обязуются совместными усилиями добиваться укрепления социально-экономического и финансового положения СибГУТИ, осуществляя следующие меры:

2.1.1. Повышение эффективности финансово-экономической деятельности и конкурентоспособности, поддержание социальной стабильности, укрепление трудовой дисциплины на основе согласования интересов Работников и Работодателя.

2.1.2. Создание социально-экономических условий для высокопроизводительного труда.

2.1.3. Создание условий для повышения качества работы, роста социальной защищенности Работников, привлечения и закрепления квалифицированных кадров в Университете.

2.1.4. Обеспечение социальной стабильности на основе повышения уровня жизни Работников и членов их семей, соблюдение их социальных и трудовых гарантий.

2.1.5. Создание позитивных трудовых мотиваций.

2.2. Работники, Работодатель и профком СибГУТИ обязуются выстраивать отношения друг с другом в соответствии с основными принципами социального партнерства, предусмотренными трудовым законодательством Российской Федерации, а также отраслевым соглашением, в том числе на принципах:

- равноправия;
- уважения и учета интересов Сторон;
- заинтересованности и участия в договорных отношениях;

- соблюдения Сторонами трудового законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов;
- свободы выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольности и полномочности принятия на себя обязательств Работодателем, Работниками и профкомом СибГУТИ;
- реальности, адекватности, экономической обоснованности и безусловной обязательности выполнения принимаемых на себя обязательств в сфере оплаты труда, занятости, создания безопасных условий труда, защиты трудовых прав Работников и предоставления им дополнительных социальных гарантий;
- обеспечения учета мнения профкома СибГУТИ при разработке и принятии локальных нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые права и профессиональные интересы Работников, прежде всего в области оплаты труда и социально-трудовых гарантий;
- контроля за выполнением Коллективного договора.

2.3. Работодатель учитывает мнение профкома СибГУТИ при принятии или изменении указанных в настоящем пункте норм и соответствующих им локальных нормативных актов СибГУТИ, а именно:

- при установлении конкретных размеров оплаты труда за сверхурочную работу (статья 152 ТК РФ);
- при привлечении Работников к сверхурочной работе в случаях, не предусмотренных пп. 1–3 статьи 99 ТК РФ;
- при составлении графиков работы, расписаний учебных занятий в соответствии со статьей 103 ТК РФ;
- при принятии Работодателем локального нормативного акта о разделении рабочего дня на части (статья 105 ТК РФ);
- при привлечении Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, не отнесенных к абзацам 1–3 статьи 113 ТК РФ;
- при составлении графиков отпусков (статья 123 ТК РФ);
- при установлении системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышения оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу, а также в других случаях в соответствии со статьей 135 ТК РФ;
- при установлении системы оплаты труда (статья 144 ТК РФ);
- при утверждении формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- при установлении порядка и условий предоставления дополнительных отпусков (статья 116 ТК РФ);
- при определении Перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- при предоставлении Работникам с ненормированным рабочим днем ежегодного дополнительного отпуска и определении его продолжительности (статья 119 ТК РФ);
- при установлении различных систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок (статья 144 ТК РФ);
- при установлении конкретных размеров повышения заработной платы

Работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда (статья 147 ТК РФ);

- при установлении конкретных размеров повышенной оплаты за работу в ночное время (статья 154 ТК РФ);

- при определении систем нормирования труда (статья 159 ТК РФ);

- при принятии локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (статья 162 ТК РФ);

- при утверждении Правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);

- при определении формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников, перечней необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);

- при разработке и утверждении инструкции по охране труда (статья 212 ТК РФ);

- при увольнении Работников, являющихся членами профсоюза, по пунктам 2, пункту 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ (статья 82 ТК РФ).

2.4. На основе сложившейся практики разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров Стороны совместно предпринимают все зависящие от них меры по предотвращению и урегулированию трудовых конфликтов, восстановлению нарушенных социально-трудовых прав Работников.

2.5. Работодатель обеспечивает представителям Работников участие в управлении СибГУТИ при рассмотрении вопросов, затрагивающих интересы Работников (в соответствии со статьями 52, 53 ТК РФ).

2.6. При формировании и утверждении бюджета СибГУТИ Стороны предусматривают финансовое обеспечение договоренностей, достигнутых в Коллективном договоре.

Исполнение условий и требований, указанных в настоящем Коллективном договоре в отношении филиалов, предусматривается в плане финансово-хозяйственной деятельности филиалов на очередной финансовый год и плановый период.

3. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

3.1. В целях совершенствования системы оплаты труда, повышения уровня социальных гарантий Работников Стороны обязуются проводить политику в области оплаты труда, направленную на обеспечение более тесной взаимосвязи между уровнем оплаты труда и уровнем подготовки и квалификации Работников, спецификой и качеством труда.

3.2. Система оплаты труда, размеры окладов (должностных окладов), порядок и размеры стимулирующих, компенсационных и других выплат Работникам устанавливаются в Положении об оплате труда работников СибГУТИ, на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями, с учетом мнения профкома

СибГУТИ.

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

- рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на очередной финансовый год, утверждаемых решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях»;

- Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях»;

- мнения профкома СибГУТИ;

- сложности и содержания выполняемых ими трудовых функций, результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений СибГУТИ в целом, в повышении качества и конкурентоспособности оказываемых услуг;

- фактически достигнутого уровня оплаты труда в СибГУТИ, в том числе по отдельным категориям Работников;

- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

- фонда оплаты труда, сформированного на очередной финансовый год;

- результатов аттестации педагогических работников учебных заведений среднего профессионального образования (далее – СПО), проводимой в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- систем нормирования труда, определяемых Работодателем с учетом мнения профкома СибГУТИ 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).

3.4. При формировании системы оплаты труда СибГУТИ учитываются следующие особенности оплаты труда работников:

- для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю;

- для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю;

- в трудовых договорах, заключаемых с педагогическими работниками, указывается предельный объем учебной нагрузки за ставку заработной платы в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда;

- нормы часов педагогической работы и (или) нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы устанавливаются локальным нормативным актом СибГУТИ;

- в трудовом договоре, заключаемом с педагогическим работником, определяются условия оплаты его труда, в том числе размер оклада или размер ставки заработной платы, являющихся фиксированными (в месяц) размерами оплаты труда педагогического работника за исполнение им должностных обязанностей и выполнение педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в запланированном объеме (при этом в оклад или размер ставки заработной платы не входят компенсационные и стимулирующие выплаты).

3.5. 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.

Стороны проводят работу по совершенствованию в СибГУТИ системы целевых показателей эффективности деятельности, системы оплаты труда, нормированию и регламентации труда.

3.6. Перечень показателей и критериев оценки эффективности деятельности Работников закреплен в Положении о выплатах стимулирующего характера Работникам СибГУТИ, являющимся приложением к Положению об оплате труда работников СибГУТИ, с учетом мнения профкома СибГУТИ.

3.7. Если размер оплаты труда Работника зависит от (в отношении педагогических работников, осуществляющих подготовку по программам СПО) образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на изменение размера оплаты труда возникает в следующих случаях и в следующие сроки:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

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

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

- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия решения о выдаче диплома уполномоченным на то органом на территории Российской Федерации.

3.8. 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 Работником сохраняется заработная плата, изменение размера оплаты труда осуществляется по окончании указанных периодов.

3.9. Минимальный размер оплаты труда Работников при выполнении трудовых обязанностей (норм труда) устанавливается на уровень не ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации, при условии, что Работником полностью отработана норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

3.10. Заработная плата Работникам за первую половину текущего месяца выплачивается 20-го числа текущего месяца, а заработная плата за вторую половину месяца – 5-го числа следующего месяца.

О выплате заработной платы Работодатель извещает в письменной форме каждого Работника путем выдачи расчетного листка.

Заработная плата Работнику переводится на счет в кредитной организации, указанный в заявлении Работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме Работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

3.11. Начисления и выплаты за выполнение работ по договорам со сторонними заказчиками, за выполнение работ в рамках выделенных грантов и целевых субсидий осуществляются по мере поступления средств от заказчиков. Выплаты производятся в сроки, установленные для выплаты заработной платы, в размере, определяемом утвержденной сметой доходов и расходов по соответствующему договору (соглашению), либо утвержденным штатным расписанием.

3.12. Введение, замена и пересмотр норм труда (выработки, времени обслуживания и численности) производятся с учетом внедрения прогрессивных технологий, новой техники и организации труда на основе законодательства Российской Федерации, нормативных актов Правительства Российской Федерации, локальных нормативных актов, принятых с учетом мнения профкома СибГУТИ. О введении новых норм труда Работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца.

3.13. Размер доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания и срок, на который устанавливаются такие доплаты, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.14. Привлечение Работника при нормированном рабочем дне к сверхурочным работам, к работам в выходные и нерабочие праздничные дни, а также к работе в

ночное время производится в соответствии с ТК РФ.

3.15. Возмещение командировочных расходов производится в порядке и в размерах, установленных законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами СибГУТИ.

3.16. Работодатель обязуется:

- выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка;

- пересматривать условия оплаты труда Работников с учетом имеющихся источников финансирования и сложившихся соотношений в оплате труда различных категорий Работников, производить изменение условий оплаты труда на основе финансово-экономических обоснований по согласованию Сторон;

- производить индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

3.17. Работник обязан возместить Работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества Работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если последний несет ответственность за сохранность данного имущества), а также необходимость для Работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Режим рабочего времени, время начала и окончания работы, время перерывов для отдыха и питания устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в Правилах внутреннего трудового распорядка для работников СибГУТИ, утвержденных Работодателем, с учетом мнения профкома СибГУТИ.

В филиалах СибГУТИ приказом директора утверждаются Правила внутреннего трудового распорядка филиала с учетом мнения представительных органов работников филиала (при их наличии).

4.2. Для Работников устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю, за исключением лиц, для которых в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации установлена сокращенная продолжительность рабочего времени. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

В СибГУТИ устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями, шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем.

Для отдельных категорий Работников может вводиться суммированный учет рабочего времени с учетным периодом, равным одному году. Перечень должностей с суммированным учетом рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка для работников СибГУТИ. При этом продолжительность

рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов в соответствующем году.

При суммированном учете рабочего времени выходные дни предоставляются Работникам в соответствии с графиками работ, которые сопоставляются с расчетом соблюдения нормы продолжительности ежедневного непрерывного отдыха и согласуются с профкомом СибГУТИ.

Графики сменности утверждаются ректором и доводятся до сведения Работников не позднее чем за 1 месяц до введения их в действие.

4.3. Для отдельных Работников при необходимости может быть установлен режим ненормированного рабочего дня, в соответствии с которым по распоряжению Работодателя они эпизодически могут привлекаться к выполнению своих должностных обязанностей за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем ежегодно утверждается ректором по согласованию с профкомом СибГУТИ.

В соответствии с Перечнем должностей работников с ненормированным рабочим днем в СибГУТИ предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с ненормированным рабочим днем продолжительностью не менее трех календарных дней в году.

Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем.

4.4. Для педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, продолжительность рабочего времени составляет не более 36 часов в неделю и определяется с учетом выполнения преподавательской работы, а также научно-исследовательской, учебно-методической, организационно-методической, воспитательной работы.

Преподаватель выполняет запланированный объем работы на учебный год на основе индивидуального плана, который составляется заведующим кафедрой совместно с преподавателем к началу учебного года. В течение учебного года при необходимости заведующим кафедрой и директором института совместно с преподавателем может производиться корректировка индивидуального плана.

Для педагогических работников, осуществляющих подготовку по программам СПО, продолжительность рабочего времени составляет не более 36 часов в неделю и устанавливается расписанием учебных занятий, графиками и планами работы, в том числе индивидуальными планами педагогического работника.

В рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом.

4.5. Для Работников отдельных структурных подразделений СибГУТИ приказом ректора может устанавливаться особый режим работы, не противоречащий

ТК РФ. Режим работы указанных Работников закрепляется в трудовом договоре.

4.6. Сверхурочной считается работа, производимая Работником по инициативе Работодателя за пределами установленной для него продолжительности рабочего времени (ежедневной работы, а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период). Привлечение Работников к сверхурочной работе производится в порядке и случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ.

4.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в графике отпусков, утверждаемом Работодателем не позднее чем за две недели до наступления календарного года, с учетом мнения профкома СибГУТИ.

Правом на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в определенное или любое удобное для них время пользуются категории Работников согласно статьям 122, 124 ТК РФ.

4.8. Продолжительность основного ежегодного оплачиваемого отпуска Работников составляет 28 календарных дней. Педагогическим работникам, а также другим категориям работников, предусмотренным законодательством Российской Федерации, устанавливается ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

Отзыв Работника из отпуска допускается только с его письменного согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена 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 восемнадцати лет, беременных женщин, а также занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

В соответствии со статьей 124 ТК РФ не допускается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству Работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Продолжительность ежегодного основного и дополнительных оплачиваемых отпусков Работников исчисляется в календарных днях.

По соглашению сторон между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей должна составлять не менее 14 календарных дней.

4.9. Работникам предоставляются дополнительные отпуска с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- в связи с регистрацией брака Работника – до 5 календарных дней;
- в связи с регистрацией брака детей Работника – до 3 календарных дней;
- в связи со смертью близких родственников – до 5 календарных дней;

- в связи с рождением ребенка – до 3 календарных дней;
- одиноким матерям, отцам, опекунам (попечителям) детей, не достигших возраста семи лет и обучающихся в учреждениях дошкольного образования – 2 дня в календарный год;
- матерям, отцам, опекунам (попечителям) детей – учащихся младших классов – 1 день (первый учебный день сентября).

4.10. В случаях, предусмотренных законодательством, Работнику предоставляется отпуск без сохранения заработной платы. Указанный отпуск по письменному заявлению Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение отпуска без сохранения заработной платы на следующий рабочий год не допускается.

4.11. 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.

4.12. Педагогическим работникам, проработавшим в СибГУТИ непрерывно не менее 10 лет, в соответствии с ТК РФ может быть предоставлен длительный отпуск сроком до одного года в порядке, предусмотренном приказом Минобрнауки России от 31 мая 2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска работающим по совместительству, оплата его за счет средств, полученных СибГУТИ от приносящей доход деятельности, определяются ученым советом СибГУТИ.

5. ОХРАНА ТРУДА

5.1. Работодатель организует свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности предупреждение опасностей, профессиональных рисков и минимизацию повреждения здоровья Работников, создание безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда и санитарно-гигиеническими нормативами.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечить безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

5.2.2. Систематически выявлять опасности и профессиональные риски, проводить их регулярный анализ и оценку.

5.2.3. Планировать и реализовывать мероприятия по улучшению условий и охраны труда.

5.2.4. Обеспечить информирование Работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых Работникам гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

5.2.5. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение Работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда, из всех источников финансирования в размере не менее 2% от фонда заработной платы и (или) не менее 0,2% суммы затрат на предоставление образовательных услуг.

5.2.6. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда в Университете в соответствии со статьями 214, 217 ТК РФ.

5.2.7. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда Работников с периодичностью в соответствии с действующим законодательством.

5.2.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием, согласовать их с профкомом СибГУТИ.

5.2.9. Обеспечить проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

5.2.10. Обеспечить Работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с нормами, установленными законодательством.

5.2.11. Обеспечить организацию проведения предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований), психиатрического освидетельствования Работников с сохранением за ними места работы (должности) и заработной платы на время их прохождения, а также обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек (статья 220 ТК РФ).

5.2.12. Обеспечить установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях, а также режим защиты от электромагнитных излучений.

5.2.13. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

5.2.14. Обеспечить соблюдение Работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

5.2.15. Создать на паритетной основе совместно с профкомом СибГУТИ комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

5.2.16. Обеспечить безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, при осуществлении технологических и образовательных

процессов, безопасность применяемых инструментов, материалов (статья 214 ТК РФ).

5.3. В случае отказа Работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

5.4. Работники обязуются:

5.4.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

5.4.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

5.4.3. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств Работодателя.

5.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

5.4.5. Незамедлительно извещать своего непосредственного либо вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы.

5.5. Представители профкома СибГУТИ осуществляют общественный контроль за соблюдением прав и законных интересов Работников в области охраны труда в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

5.6. Работодатель ежегодно в срок до 15 декабря текущего года разрабатывает смету расходов на улучшения условий охраны труда на следующий календарный год, согласовывает ее с профкомом СибГУТИ и обеспечивает ее исполнение.

5.7. Работодатель ежегодно в июле – августе проверяет готовность учебных корпусов и общежитий к новому учебному году. Для этого приказом СибГУТИ создается комиссия с привлечением представителей профкома СибГУТИ, студенческой профсоюзной организации и с обязательным включением в состав комиссии работника отдела комплексной безопасности. По результатам проверки составляется соответствующий акт о готовности (неготовности) учебных корпусов и общежитий к новому учебному году и недостатках, подлежащих устранению.

5.8. Работодатель обеспечивает структурные подразделения СибГУТИ средствами пожаротушения и медицинскими аптечками с набором медицинских средств первой помощи в соответствии с законодательно установленными нормами.

5.9. В случае причинения вреда здоровью Работника в результате несчастного случая на производстве и невозможностью в связи с этим выполнения Работником прежней работы Работодатель обязуется с согласия Работника оплатить его обучение новой профессии (специальности).

5.10. При установлении температуры в учебных и производственных помещениях ниже или выше показателей, определяемых санитарными нормами и

правилами, Работодатель по согласованию с профкомом СибГУТИ переводит Работников на сокращенный рабочий день с сохранением заработной платы.

6. РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА И СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ УНИВЕРСИТЕТА

6.1. В целях развития кадрового потенциала, его рационального использования Работодатель определяет направления политики развития и управления персоналом для повышения статуса педагогических работников, повышения профессионализма кадров, совершенствования практики их обучения и переподготовки, закрепляет их в концепции кадровой политики СибГУТИ.

6.2. Работодатель на основе кадровой политики формирует и реализует соответствующие планы сохранения, обновления и рационального использования профессионального потенциала Работников, формирует кадровый резерв.

6.3. Работодатель предоставляет возможности для повышения квалификации, обучения и переобучения Работников в интересах и за счет средств Работодателя, обеспечивает им социальные гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством Российской Федерации. Категории Работников и периодичность повышения квалификации закрепляются в концепции кадровой политики СибГУТИ.

6.4. В соответствии со статьей 82 ТК РФ при принятии решения о сокращении численности или штата Работников Работодатель в письменной форме сообщает об этом профкому СибГУТИ не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата Работников может привести к массовому увольнению Работников – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Массовым увольнением Работников в СибГУТИ считается одновременное сокращение более пяти процентов от общей численности Работников в течение 90 календарных дней.

6.5. При принятии решения о ликвидации, реорганизации и реструктуризации СибГУТИ Работодатель до начала проведения соответствующих мероприятий информирует об этом профком СибГУТИ и территориальные органы службы занятости в сроки, установленные действующим законодательством Российской Федерации, и при необходимости создает совместные комиссии для решения социально-трудовых вопросов на весь период проведения мероприятий по ликвидации, реорганизации и реструктуризации.

6.6. Стороны договорились, что помимо лиц, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности (штата) имеют также лица предпенсионного возраста, имеющие стаж работы в СибГУТИ не менее 10 лет.

6.7. При сокращении численности (штата) Работникам, подлежащим сокращению, предоставляется оплачиваемое время (восемь часов в неделю) для трудоустройства с даты получения уведомления о предстоящем увольнении в соответствии с графиком, утвержденным Работодателем на основании представления

руководителя структурного подразделения.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. Работодатель обеспечивает предоставление Работникам обязательных социальных гарантий и компенсаций, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

7.2. Работодатель, исходя из финансовых возможностей и по согласованию с профкомом СибГУТИ, предоставляет дополнительные социальные гарантии и компенсационные выплаты Работникам.

7.3. По вопросам, затрагивающим социальные гарантии и компенсации, Работодатель создает соответствующие комиссии, в состав которых согласно ТК РФ обязательно включаются члены профкома СибГУТИ.

7.4. Объем финансовых средств и направления приоритетных социальных задач указываются в ежегодной смете на социальные нужды СибГУТИ (далее – смета на социальные нужды).

Работодатель предусматривает в смете на социальные нужды расходы на проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с Работниками и членами их семей в объеме не менее 0,3% от фонда оплаты труда СибГУТИ.

Согласованный с профкомом СибГУТИ проект сметы на социальные нужды размещается на официальном сайте СибГУТИ в разделе «Сотрудникам» за неделю до проведения конференции трудового коллектива СибГУТИ. Смета на социальные нужды принимается конференцией трудового коллектива и утверждается на текущий финансовый год:

- в СибГУТИ – ректором;
- в филиале – директором филиала.

7.5. В соответствии со сметой на социальные нужды СибГУТИ (филиала) Работодатель осуществляет следующие меры поддержки Работников:

7.5.1. Предоставляет единовременную материальную помощь по заявлению Работника в соответствии с Положением о предоставлении материальной помощи работникам СибГУТИ.

7.5.2. Содействует прохождению Работниками диспансеризации, способствует повышению уровня медицинского обслуживания Работников путем заключения договоров добровольного медицинского страхования.

7.5.3. Обеспечивает сохранение, развитие и финансирование существующей социальной сферы в СибГУТИ (здравоохранение, общественное питание, спортивно-оздоровительный лагерь).

7.5.4. С целью улучшения условий охраны здоровья, развития физической культуры и отдыха Работников и членов их семей предоставляет возможность пользования спортивными сооружениями СибГУТИ (спортзалы, тренажерные залы, спортивные площадки) продолжительностью до 10 часов в неделю для физкультурно-оздоровительных занятий групп Работников.

7.5.5. Для безопасного и квалифицированного проведения спортивных занятий Работников оплачивает работу тренера (преподавателя кафедры физкультуры) для группы численностью не менее 12 человек в соответствии с Положением об оплате труда, принятым в СибГУТИ.

7.6. Работодатель при наличии возможности выделяет места на территории СибГУТИ для бесплатной парковки автомобилей и другого личного транспорта Работников в период нахождения Работников на рабочем месте.

7.7. Работодатель способствует работе на территории СибГУТИ пунктов питания в течение рабочего дня.

7.8. Работодатель выделяет средства для приобретения новогодних подарков для детей Работников в возрасте до 14 лет и совместно с профкомом СибГУТИ обязуется осуществлять работу по подготовке и проведению детского новогоднего утренника.

7.9. Работодатель совместно с профкомом СибГУТИ обязуется осуществлять работу по проведению и финансированию праздничных мероприятий, посвященных Дню Победы, Дню ветерана СибГУТИ, Дню встречи выпускников, юбилейным датам СибГУТИ.

7.10. Работодатель совместно с профкомом СибГУТИ обязуется организовывать и проводить культурно-массовую и спортивно-оздоровительную работу среди Работников и членов их семей, включающую следующие мероприятия:

7.10.1. Занятия в группах «Здоровье».

7.10.2. Спартакиада Работников по видам спорта.

7.10.3. Товарищеские спортивные встречи, отдельные первенства среди факультетов и вузов.

7.11. Право на социальные гарантии, предусмотренные настоящим Коллективным договором, сохраняется за Работниками:

- трудовой договор с которыми прекращен в связи с признанием их полностью неспособными к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением при условии, что они проработали в СибГУТИ не менее 10 лет и им не назначена пенсия по старости;

- находящимися в отпуске по уходу за ребенком;

- обучающимися в аспирантуре.

7.12. Помимо возмещения вреда, причиненного здоровью Работника, Работодатель обязуется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации выплачивать семьям Работников, погибших по вине Работодателя, а также при защите жизни людей, при ликвидации аварий и стихийных бедствий, единовременное пособие в размере не менее пяти среднемесячных заработных плат Работника, а также полностью оплатить расходы, связанные с похоронами (ритуальные услуги).

7.13. Расходы, связанные со служебными командировками на территории Российской Федерации и за ее пределами, возмещаются в соответствии с Положением о направлении работников в служебные командировки и направлении обучающихся в поездки.

7.14. Стороны договорились о том, что Работодатель осуществляет также следующие выплаты Работникам:

7.14.1. При увольнении Работника пенсионного возраста, проработавшего в СибГУТИ не менее 20 лет и не имеющего дисциплинарных взысканий в течение последнего года работы, по представлению руководителя структурного подразделения производится единовременная выплата в размере МРОТ.

7.14.2. Работникам (за исключением совместителей), проработавшим в СибГУТИ не менее 10 лет, в связи с юбилейными датами (50, 60, 70 лет со дня рождения и далее каждые пять лет) по представлению руководителя структурного подразделения производится выплата в размере 15 000 рублей с учетом районного коэффициента

7.14.3. Работникам, достигшим пенсионного возраста, производится выплата в размере 15 000 рублей с учетом районного коэффициента (за исключением лиц, указанных в п. 7.14.2).

7.15. Стороны договорились, что профком СибГУТИ при наличии соответствующей возможности осуществляет следующие выплаты членам профсоюза:

7.15.1. Выплата в связи материальными затруднениями, смертью и болезнью членов семьи, близких родственников, пожаром, внеплановым ремонтом, реабилитацией после операции, пандемии, юбилеем и др. – материальная помощь в размере от 600 до 4000 рублей.

7.15.2. Компенсация на приобретение путевки в спортивно-оздоровительный лагерь «Шарап» один раз за летний сезон в размере до 30% от стоимости путевки, но не более 6000 рублей на 1 человека.

7.15.3. Компенсация за занятия в бассейне (до 2-х занятий в месяц) – до 400 рублей за каждое занятие.

7.15.4. Компенсация на страхование от укуса клеща один раз в сезон – до 50% стоимости страховки.

7.15.5. Новогодний подарок ребенку (до 14 лет включительно) – 500 рублей.

7.16. В соответствии со статьей 77 ТК РФ трудовой договор с Работником может быть расторгнут по соглашению сторон с выплатой выходного пособия (денежной компенсации) в размере, определяемом Работодателем.

7.17. Работодатель вправе принимать решение о приеме на обучение в СибГУТИ на договорной основе Работников, а также их детей и внуков с оплатой стоимости обучения на льготных условиях. Указанные льготные условия действуют на период работы Работника в СибГУТИ, при этом стаж работы Работника в СибГУТИ не может быть менее пяти лет. Работодатель принимает решение о льготных условиях оплаты обучения на основании решения ученого совета СибГУТИ, при наличии ходатайства руководителя структурного подразделения, в котором работает Работник, согласованного с профкомом СибГУТИ.

7.18. При определении мер поддержки молодых специалистов Стороны договорились о том, что молодыми Работниками считаются лица в возрасте до 39 лет.

7.18.1. Стороны договорились:

- содействовать созданию и работе общественных молодежных советов

(комиссий), советов молодых специалистов в целях активизации участия молодежи в повышении эффективности деятельности СибГУТИ;

- разрабатывать и реализовывать комплексные программы по работе с молодыми специалистами, по целевой подготовке специалистов, развитию наставничества, профессиональному росту и адаптации молодых Работников.

7.18.2. В первые три года после окончания вуза (аспирантуры) в целях поддержки молодых преподавателей и молодых ученых Работодатель:

- по представлению руководителя структурного подразделения, согласованному с профкомом СибГУТИ, может устанавливать молодым преподавателям (ученым) надбавку к заработной плате в размере 6 000 рублей;

- при составлении рейтинга профессорско-преподавательского состава СибГУТИ предусматривает отдельную номинацию для молодых преподавателей.

8. СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФКОМА УНИВЕРСИТЕТА

8.1. Согласно решению конференции трудового коллектива от 31.03.2015 (протокол № 7) право представления интересов Работников в социальном партнерстве с Работодателем делегировано профкому СибГУТИ, действующему на основании Устава общественной организации «Профсоюз работников связи России».

8.2. Права и гарантии деятельности профкома СибГУТИ определяются законодательством Российской Федерации, в том числе Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ТК РФ, коллективным договором, соглашениями и иными правовыми актами.

8.3. Работодатель:

- признает право профкома СибГУТИ на осуществление в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации, контроля за соблюдением трудового законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, на предъявление Работодателю требований по устранению выявленных нарушений;

- для ведения коллективных переговоров по запросу профкома СибГУТИ предоставляет информацию по экономическим и социально-трудовым вопросам деятельности СибГУТИ;

- обеспечивает участие представителей профкома СибГУТИ в управлении Университетом в предусмотренных законодательством формах;

- предоставляет в бесплатное пользование профкому СибГУТИ принадлежащие Работодателю транспортные средства, базы отдыха, спортивные и оздоровительные центры, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с Работниками и членами их семей;

- безвозмездно предоставляет в пользование профкому СибГУТИ оборудованное, отапливаемое, электрифицированное, с уборкой и охраной

помещение, оргтехнику для осуществления уставной деятельности, другие необходимые помещения;

- предоставляет профсоюзным инспекторам труда беспрепятственный доступ ко всем рабочим местам СибГУТИ, включая филиалы, для реализации уставных задач и предоставленных прав в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;

- сохраняет существующий порядок безналичной уплаты членских профсоюзных взносов из заработной платы Работников на основании личных письменных заявлений членов профкома СибГУТИ, при этом заявления Работников сохраняют свою силу при их переводе из одного структурного подразделения в другое, а также при смене учредителя и наименования Университета;

- принимает меры по соблюдению установленного законодательством Российской Федерации срока по перечислению профкому СибГУТИ членских профсоюзных взносов;

- предоставляет Работникам, освобожденным от основной работы в связи с избранием в профком СибГУТИ, социальные льготы и гарантии, предусмотренные настоящим Коллективным договором;

- может оплачивать обучение профсоюзных кадров в соответствии с фактическими затратами, подтвержденными соответствующими документами;

- обеспечивает участие профсоюзного актива в работе выборных профсоюзных органов с сохранением на время проведения мероприятий заработной платы, социальных льгот и гарантий.

8.4. Стороны договорились, что Работодатель предусматривает в смете на социальные нужды денежные средства для ежемесячной доплаты председателю профкома, не освобожденному от основной работы.

8.5. Члены профкома СибГУТИ, уполномоченные профсоюзной организацией для работы в совместных с Работодателем комиссиях, освобождаются от основной работы для выполнения общественных обязанностей, участия в работе профсоюзных выборных органов, а также на время профсоюзной учебы с сохранением заработной платы, социальных льгот и гарантий.

8.6. Члены профкома СибГУТИ освобождаются от основной работы с сохранением заработной платы для участия в съездах, конференциях, пленумах, собраниях, организованных профсоюзной организацией.

8.7. Работникам, освобожденным от работы в СибГУТИ в связи с избранием на выборную профсоюзную должность, после окончания срока полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии – другая равноценная работа (должность) в СибГУТИ с согласия Работника.

8.8. Увольнение по инициативе Работодателя не освобожденных от основной работы лиц, избранных в состав профкома СибГУТИ, допускается только с соблюдением установленного трудовым законодательством порядка увольнения Работников, входящих в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций.

8.9. За особые заслуги в развитии отрасли «Связь» Стороны совместно ходатайствуют о присвоении почетных званий и награждении ведомственными

знаками отличия выборных профсоюзных работников.

8.10. Должностные лица, нарушающие права и гарантии деятельности профессиональных союзов, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9.1. Контроль за выполнением настоящего Коллективного договора осуществляется Сторонами, а также соответствующим органом, осуществляющим государственное регулирование в сфере труда и занятости.

9.2. Для контроля за выполнением настоящего Коллективного договора профком СибГУТИ 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 настоящего Коллективного договора.

9.3. Ежегодно, не позднее 1 апреля, заслушивать отчет о выполнении условий Коллективного договора на заседании конференции трудового коллектива.

10. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ И НЕВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10.1. Каждая Сторона, подписавшая настоящий 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 настоящий Коллективный договор обязательств, разрешению проблем и конфликтов, возникших при выполнении настоящего Коллективного договора, в порядке, определенном действующим законодательством Российской Федерации, на принципах социального партнерства, конструктивного согласия и договоренностей, своевременно предоставлять друг другу информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением настоящего Коллективного договора.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента подписания Сторонами и действует в течение трех лет. Изменения и дополнения оформляются дополнительным соглашением к настоящему Коллективному договору и подписываются Сторонами.

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. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Коллективного договора, заинтересованная Сторона направляет другой Стороне письменное уведомление о начале коллективных переговоров в порядке, установленном статьями 47 и 49 ТК РФ и настоящим Коллективным договором.

11.5. В соответствии с Уставом СибГУТИ обсуждение проекта Коллективного договора, изменений и дополнений к нему относится к компетенции конференции работников и обучающихся Университета.

11.6. В течение срока действия настоящего Коллективного договора по инициативе одной из Сторон при необходимости приведения положений настоящего Коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными правовыми актами и соглашениями в настоящий Коллективный договор могут быть внесены изменения и дополнения без обсуждения на конференции трудового коллектива Университета. Обсуждение изменений и дополнений происходит на заседаниях комиссии, созданной приказом ректора, с участием профкома СибГУТИ и представителей администрации на паритетной основе. По результатам обсуждения подписывается согласительный протокол, который является основанием для подписания дополнительного соглашения к Коллективному договору. При отсутствии согласия по результатам обсуждения на заседаниях комиссии вопрос выносится на конференцию трудового коллектива Университета.

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 и формируют из своего состава примирительную комиссию.

11.9. Стороны договорились о том, что текст Коллективного договора доводится Работодателем до сведения Работников в течение 10 дней после его подписания путем размещения на официальном сайте СибГУТИ, а также сайтах филиалов. Профком СибГУТИ 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 соответствующий орган, осуществляющий государственное регулирование в сфере труда и занятости, 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 случаях:

- изменения наименования СибГУТИ и органов управления Университета;
- изменения организационно-правовой формы и структуры СибГУТИ;

- в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

ания

ПОДПИСИ СТОРОН

от Работодателя

от Работников

Ректор СибГУТИ

Председатель профкома СибГУТИ

Ю.В. Зазуля

Н.А. Шушарин

26 ноября 2024 г.

26 ноября 2024 г.



Департамент экономики и стратегического
 планирования мэрии города Новосибирска
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
 в Управлении по труду и эффективности
 деятельности муниципальных организаций
 мэрии города Новосибирска
 Регистрационный № 30-24/04 12.24 от 20 г.
 Начальник управления Александр В. Воберт
 (подпись) (инициалы, фамилия)



В настоящем
протоколе
листов

10 13 30

17

20

ЗАПИСКА

Содержит сведения о состоянии дел в...

Исполнитель: _____

Проверено: _____

Дата: _____