Зарегистрирован Башкирским рескомом Профсоюза работников народного образования и науки РФ

Рег.№ 52 от /2 2015 г. С.Н. Пронина

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Филиала федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Уфимский государственный нефтяной технический университет» в г. Салавате (Филиала ФГБОУ ВПО УГНТУ в г. Салавате) на 2016-2018 годы

От работников:
Председательный жерый ной профсою жерый жеры

От работодателя:
Директор физиката ФЕБОУ ВПО
УГНТУ в г. Салавате
Н.Н. Лунёва
«25»
2015 г.

Министерство труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан

№ 61

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

«13» ИИКАГА 2016 г.

Регистрацизаньной башкортостан

Салават 2015

1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор (далее – «договор») является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в филиале федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Уфимский государственный нефтяной технический университет» в г.Салавате (далее – «филиал») и устанавливающий взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со статьями 40-44 Трудового кодекса Российской Федерации.

- 1.1 Сторонами договора являются:
- работники филиала, в лице их представителей выборного руководящего органа первичной профсоюзной организации филиала профсоюзного комитета (далее профком);
- работодатель Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Уфимский государственный нефтяной технический университет» (далее УГНТУ), в лице его представителя директора филиала.
- 1.2 Предметом договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, обучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.
 - 1.3 Работодатель обязан:
- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
 - предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
 - обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективным договором, правилами внутреннего распорядка филиала, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления профкома о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении филиалом в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- не препятствовать работникам в осуществлении ими защиты трудовых прав. Работник вправе отказаться от выполнения работы, не предусмотренной должностной инструкцией

или непосредственно угрожающей его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законами и другими нормативными актами, а также средняя заработная плата;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.
 - 1.4 Каждый работник обязан:
- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
 - соблюдать Правила внутреннего распорядка филиала;
 - соблюдать трудовую дисциплину;
 - выполнять установленные нормы труда;
 - соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).
 - 1.5 Основными формами участия работников в управлении филиалом являются:
- учет мнения профкома в случаях, предусмотренных ТК РФ, настоящим договором, соглашениями;
- проведение профкомом консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе филиала, внесение предложений по его совершенствованию;
 - обсуждение профкомом планов социально-экономического развития филиала;
 - участие в разработке и принятии коллективных договоров;

иные формы, определенные ТК РФ, иными федеральными законами, Уставом УГНТУ, Положением о филиале, настоящим договором, локальными нормативными актами.

- 1.6 Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных п. 9.8 настоящего договора.
 - 1.7 Случаи, когда работодатель обязан запросить мотивированное мнение профкома:
 - введение и отмена режима неполного рабочего времени (ч. 5 ст. 74 ТК РФ);
- привлечение работников к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст. 99 ТК РФ (ч. 3 ст. 99 ТК РФ);
- определение перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. $101\ TK\ P\Phi$);

- разделение рабочего дня на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение работников к работам в нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст. 113 ТК РФ (ст. 113 ТК РФ);
 - утверждение графика отпусков (ст. 123 ТК РФ);
 - утверждение формы расчетного листка (ч. 2 ст. 136 ТК РФ);
- установление конкретных размеров повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ч. 3 ст. 147 ТК РФ);
 - утверждение правил внутреннего распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, утверждение перечней необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения (ст. 221 ТК РФ);
- установление внутридолжностных квалификационных категорий по тем должностям специалистов, по которым квалификационными характеристиками ЕКСД предусмотрено внутридолжностное категорирование;
 - иные случаи.
- 1.8 Согласно ст. 43 ТК РФ настоящий договор вступает в силу со дня подписания его сторонами и действует до 31.12.2017. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников филиала.
- 1.9 Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен до сведения работников в течение 30 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора и содействовать его реализации.

- 1.10 По истечении установленного срока стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет. В течение трех месяцев до окончания срока действия коллективного договора любая из сторон вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового коллективного договора.
- 1.11 В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации. В случае недостижения согласия представителями сторон коллективного договора изменения и дополнения принимаются на конференции работников.
- 1.12 Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению гарантированного законодательством уровня материального положения работников филиала.
- 1.13 Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путём проведения консультаций и переговоров.
- 1.14 Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При реорганизации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

2 ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

- 2.1 Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с ТК РФ.
- 2.2 Заключению трудового договора на замещение должности научно-педагогического работника предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности. В исключительных случаях в целях непрерывности учебного процесса допускается заключение трудового договора между работодателем и преподавателем вуза до проведения конкурсной процедуры в установленном порядке.

Должность заведующего кафедрой является выборной.

Порядок проведения конкурса определяется соответствующим положением.

2.3 Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

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

До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего распорядка филиала, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

- 2.4 В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 ТК РФ. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.
- 2.5 Трудовой договор с работниками филиала может заключаться как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

- 2.6 Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.
- 2.7 С согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату, что оформляется дополнительным соглашением и согласовывается с профкомом.
- 2.8 Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).
- 2.9 По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, до выхода этого работника на работу.
 - 2.10 Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:
- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

- 2.11 Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ.
- 2.12 Работники филиала в своей производственной деятельности руководствуются Уставом УГНТУ, Положением о филиале, Правилами внутреннего распорядка филиала, утверждёнными должностными инструкциями, индивидуальными планами работы, локальными нормативными актами, приказами по университету, филиалу, трудовыми договорами и настоящим коллективным договором.
- 2.13 Присвоение специалистам внутридолжностных квалификационных категорий по тем должностям специалистов, по которым квалификационными характеристиками ЕКСД предусмотрено внутридолжностное категорирование, осуществляется по решению кадровой комиссии филиала, на основании которого работодатель издает приказ о присвоении квалификационной категории специалисту. Такая запись в установленном порядке вносится в трудовую книжку.

Квалификационные категории присваиваются работникам последовательно и в дальнейшем их подтверждение не требуется, если иное не предусмотрено законодательством.

2.14 При присвоении внутридолжностной квалификационной категории учитываются сложность выполняемых специалистом трудовых функций, степень самостоятельности при их выполнении, ответственность за выполненную работу, инициативное и творческое отношение к работе, эффективность и качество труда, а также опыт практической деятельности, стаж работы в соответствующей должности и др.

З ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ, СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ

- 3.1 Работодатель оказывает содействие занятости работников на основе повышения трудовой мобильности у самого работодателя (включая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство), результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого работника, развития и сохранения кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах.
- 3.2 Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников проводится не только из интересов работодателя, но и потребности личностного роста работника.
- 3.3 Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд определяет работодатель.
- 3.4 Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяет работодатель с учетом мнения профкома.
- 3.5 Работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование.
- 3.6 Работникам, проходящим подготовку, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставляет гарантии, установленные статьями 173-177 ТК РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- 3.7 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.

Работникам, направляемым работодателем 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.

4 ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

4.1 При принятии решения о сокращении численности или штата работников филиала и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель обязуется в письменной форме сообщить об этом профкому 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.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников.

- 4.2 О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников работники филиала предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.
- 4.3 При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников филиала работодатель обязуется предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность).
- 4.4 При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Преимущественное право на оставление на работе при равной квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в филиале 20 лет и более; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей в возрасте до 14 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов в возрасте до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с научно-педагогической деятельностью.

- 4.5 При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников либо ликвидацией организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).
- 4.6 При появлении новых рабочих мест в филиале, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем и ранее уволенных из филиала в связи с сокращением численности или штата работников.
- 4.7 Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

5 РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

- 5.1 Режим рабочего времени и времени отдыха работников филиала устанавливается правилами внутреннего распорядка филиала, учебным расписанием, индивидуальным планом работника, графиком работы (сменности), условиями трудового договора.
- 5.2 Нормальная продолжительность рабочего времени работников филиала не может превышать 40 часов в неделю.
 - 5.3 Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:
 - для работников в возрасте до шестнадцати лет не более 24 часов в неделю;

- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, не более 35 часов в неделю;
- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, не более 36 часов в неделю;
- для педагогических работников не более 36 часов в неделю. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них трудовым договором и индивидуальным планом.
- 5.4 При составлении графиков работы (сменности) работодатель учитывает мнение профкома.

При работах, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня, рабочий день может быть разделен работодателем на части с учетом мнения профкома. Перечень должностей, для которых устанавливается рабочий день, разделенный на части определяется правилами внутреннего распорядка филиала.

При выполнении отдельных видов работ вводится суммированный учет рабочего времени. Перечень должностей, для которых устанавливается суммированный учет рабочего времени, а также порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего распорядка филиала.

5.5 По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязуется устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по письменному заявлению 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 установленном законодательством порядке.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени.

5.6 Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

Для должностей, при которых ведется суммированный учет рабочего времени и где невозможно уменьшение продолжительности работы в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

- 5.7 В случаях, предусмотренных статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации, работодатель вправе привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.
- 5.8 Работодатель обязуется вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.
 - 5.9 Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 Трудового кодекса Российской Федерации,

с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя и с учетом мнения профкома.

5.10 Для работников филиала устанавливается пятидневная рабочая неделя. Выходными днями являются - суббота, воскресенье.

Перерывы для отдыха и питания устанавливаются правилами внутреннего распорядка филиала.

5.11 Работникам предоставляются ежегодные основные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Педагогическим работникам предоставляются ежегодные основные удлиненные отпуска

5.12 График отпусков составляется ежегодно, утверждается работодателем с учетом мнения профкома и обязателен как для работодателя, так и для работника.

Ежегодные основные отпуска предоставляются работникам с учетом специфики работы филиала, преимущественно в летнее время.

5.13 Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы.

По соглашению работника и работодателя оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работнику и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы работодатель предоставляет оплачиваемый отпуск работнику по его заявлению:

- женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
 - работникам в возрасте до восемнадцати лет;
 - работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
 - в других случаях, предусмотренных федеральными законами.
- 5.14 Продление, перенесение, разделение отпуска и отзыв из него производится в порядке, предусмотренном статьями 124, 125 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 5.15 Работодатель обязуется предоставлять работникам дополнительные дни отдыха с сохранением заработной платы в следующих случаях:
 - регистрации брака работника, его детей 3 рабочих дня;
 - смерти близких родственников (супруг(а), родители, дети) 3 рабочих дня;
- по иным семейным обстоятельствам (проводы детей в армию, рождение ребенка и др.)
 2 рабочих дня.

Предоставление указанных дней осуществляется на основании письменного заявления работника с согласия руководителя структурного подразделения и оформляется приказом по филиалу.

- 5.16 По уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.
- 5.17 Работодатель обязуется на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:
 - участникам Великой Отечественной войны до 35 календарных дней в году;
 - работающим пенсионерам по старости (по возрасту) до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), до 14 календарных дней в году;
 - работающим инвалидам до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников до пяти календарных дней;

- работникам для проведения сельскохозяйственных работ до 3 дней в мае месяце и до 3 дней в сентябре месяце;
 - в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

6 ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

- 6.1 Оплата труда работников филиала осуществляется на основе Положения об оплате работников УГНТУ и условий трудового договора.
- 6.2 Должностной оклад работника определяется по квалификационному уровню соответствующей профессиональной квалификационной группы (ПКГ).
- 6.3 Оклады (должностные оклады) заработной платы работников библиотеки устанавливаются по ПКГ, утверждаемым приказами Минздравсоцразвития РФ.
- 6.4 Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации, в рублях путем их перевода на картсчета работников.

Днями выплаты заработной платы являются 20 число текущего месяца и 5 число следующего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

- 6.5 При выплате заработной платы работодатель обязуется выдавать расчетные листки каждому работнику. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профкома.
 - 6.6 Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.
- 6.7 Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях и размере, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.
- 6.8 При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.
- 6.9 Работодатель обязуется при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производить работнику доплату, размер которой определяется соглашением сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
- 6.10 Оплата сверхурочной работы и в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьями 152, 153 ТК РФ.
- 6.11 Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

7 СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

- 7.1 Работодатель обязуется:
- 7.1.1 Обеспечить государственное социальное страхование всех работников филиала в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.
 - 7.1.2 Своевременно перечислять средства в Пенсионный фонд Российской Федерации.
- 7.1.3 Беспрепятственно предоставлять информацию работникам филиала о начислении страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации, а также другие социальные фонды.
- 7.1.4 Осуществлять расходы на выплату пособия по временной нетрудоспособности вследствие заболевания за первые три дня нетрудоспособности работника.
- 7.1.5 Осуществлять ежемесячные компенсационные выплаты родителям, состоящим в трудовых отношениях с филиалом и находящимся в отпуске по уходу за ребенком до дости-

жения им возраста 1,5 лет, за счет средств социального страхования, а до достижения ребенком возраста 3 лет в соответствии с действующим законодательством.

- 7.1.6 Произвести выплату социального пособия на погребение в соответствии с действующим законодательством.
- 7.1.7 Выдать заработную плату, не полученную ко дню смерти работника, членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего работника на день его смерти не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.
 - 7.1.8 Обеспечить условия для развития физической культуры и спорта:
 - приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря;
 - устройство имеющихся помещений и площадок для занятий спортом;
 - участие в физкультурных и спортивных мероприятиях, в том числе городских;
 - и другое.
- 7.2 Филиал самостоятельно определяет размеры и порядок использования средств, полученных им из источников, не запрещённых законодательством.
 - 7.3 Работодатель, исходя из своих производственных и финансовых возможностей:
- 7.3.1 Предоставляет автотранспорт филиала в связи со смертью близких родственников (супруга(и), детей, родителей) работника либо самого работника.
- 7.3.2 Совместно с профкомом выделяют денежные средства на приобретение новогодних подарков для работников филиала, являющихся членами первичной профсоюзной организации филиала, и (или) их детям до достижения ими 14-летнего возраста.
- 7.3.3 Совместно с профкомом организуют поздравления работников, в том числе материально, в связи с юбилейными датами их рождения, начиная с 50-летнего возраста.
- 7.4 В целях недопущения нарушений трудового законодательства, относительно продолжительности сверхурочной работы, работодатель, по соглашению сторон, предоставляет работнику к ежегодному основному отпуску дополнительные выходные дни, количество которых определяется ежегодно при составлении графика работы (сменности).
 - 7.5 В целях реализации оздоровительных мероприятий:
- 7.5.1 Работодатель предоставляет работникам право бесплатного пользования спортивным залом, тренажерным залом в установленное время.

Организация посещения спортивного зала возлагается на профком.

- 7.5.2 Профком организует и, исходя из своих финансовых возможностей, частично оплачивает посещение городских спортивных объектов работникам, являющимися членами первичной профсоюзной организации филиала.
- 7.6 Работодатель совместно с профкомом оказывают помощь и поддержку ветеранам ВОВ и пенсионерам филиала.
- 7.7 Профком, исходя из своих финансовых возможностей, оказывает работникам, являющимися членами первичной профсоюзной организации, материальную помощь:
 - в связи со смертью близких родственников (родители, супруг(а), дети) работника;
 - по иным особым обстоятельствам.
- 7.8 Работодатель и профком ходатайствует о награждении работников филиала почетными грамотами и званиями перед соответствующими органами исполнительной власти.
- 7.9 При несчастном случае на производстве, имевшем место не по вине пострадавшего, работодатель компенсирует работнику расходы в соответствии с действующим законодательством.
- 7.10 Заявитель, желающий получить вышеуказанные меры поддержки (п.п. 7.3.1, 7.6, 7.8), обращается с заявлением на имя директора филиала с приложением, соответствующих документов (в случае необходимости).

Работодатель рассматривает заявление и по согласованию с профкомом выносит решение, оформленное приказом в течение 3 рабочих дней.

8 УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

8.1 Работодатель обеспечивает:

- 8.1.1 Создание и функционирование системы управления охраной труда в филиале.
- 8.1.2 Соблюдение норм и правил, проведения мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и действующими нормативными документами Российской Федерации по охране труда в целях обеспечения безопасности работников при эксплуатации, зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых инструментов, сырья и материалов.
- 8.1.3 Соответствие нормативно-технической документации работодателя по охране труда государственным нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда.

Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения профкома.

- 8.1.4 На каждом рабочем месте условия труда, соответствующие требованиям нормативных документов по охране труда.
 - 8.1.5 Комплектацию аптечек первой медицинской помощи на рабочих местах.
- 8.1.6 Обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на работе, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверку знаний требований норм и правил по охране труда.

Не допускаются к работе лица, не прошедшие в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

- 8.1.7 Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.
 - 8.1.8 Своевременное проведение специальной оценки условий труда на рабочем месте.
- 8.1.9 Информирование работников об условиях труда на рабочих местах и компенсациях за работу с вредными условиями труда.
- 8.1.10 Предоставление работникам, занятым на работах с опасными и (или) вредными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением, спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезжиривающих средств.

Работа без соответствующей спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты запрещается.

8.1.11 Проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников за счет работодателя. Работники не допускаются к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случаях медицинских противопоказаний. На время прохождения медицинских осмотров за работниками сохраняется место работы и средний заработок.

Отказ работника от прохождения обязательного периодического медицинского осмотра рассматривается как нарушение трудовой дисциплины и является основанием для его отстранения от работы.

- 8.1.12 Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.
- 8.1.13 Расследование и учет несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Анализ причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний, в целях разработки и внедрения профилактических мероприятий по их предупреждению.

Работодатель внедряет современные средства безопасности труда, предупреждающие травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

- 8.1.14 Выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда.
- 8.1.15 Обучение уполномоченных лиц по охране труда не реже одного раза в год, снабжение их нормативно-технической литературой, правилами и инструкциями по охране труда.
 - 8.1.16 Работодатель разъясняет работникам:

- содержание политики филиала в области охраны здоровья и обеспечения безопасности труда и роль каждого работника в ее реализации;
- содержание рисков в области охраны здоровья и обеспечения безопасности труда, связанных с выполнением работников своих должностных обязанностей.
- 8.2 Работодатель по согласованию с профкомом обеспечивает работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда:
- Сокращенную продолжительность рабочего времени для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, не более 36 часов в неделю.
- Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда. Продолжительность такого отпуска устанавливается в соответствии с ТК РФ.
- Оплату труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в повышенном размере 12% оклада, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.
- 8.3 Работодатель обеспечивает рабочие места средствами пожаротушения в соответствии с действующими нормами, проводит профилактические противопожарные работы, перезарядку огнетушителей, приобретает первичные средства пожаротушения, в том числе взамен вышедших из строя.
- 8.4 Работодатель обеспечивает режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, Правилами внутреннего распорядка филиала, другими законодательными и нормативными актами.
- 8.5 Работодатель обеспечивает систематическое проведение плановопредупредительного ремонта и технического обслуживания вентиляционных систем, периодическую проверку их эффективности.
- 8.6 Работодатель по согласованию с профкомом предоставляет иные льготы, гарантии и компенсации в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.
- 8.7 Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательством и иными нормативными актами (в том числе локальными) требований в области охраны труда, в том числе:
 - правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.
 - 8.8 Профком обеспечивает контроль:
 - 8.8.1 За соблюдением работодателем законодательства об охране труда.
- 8.8.2 За своевременной выдачей работникам специальной одежды, обуви, других средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств.
 - 8.9 Профком принимает участие:
 - 8.9.1 В работе комиссии по охране труда.
 - 8.9.2 В расследовании несчастных случаев на производстве с работниками филиала.
- 8.9.3 В рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда.
 - 8.9.4 В организации проведения специальной оценки условий труда на рабочем месте.
- 8.10 Профком избирает из состава трудового коллектива уполномоченных по охране труда.
- 8.11 В случае грубых нарушений требований охраны труда (отсутствие нормальной освещенности и вентиляции, низкая температура в помещениях, повышенный шум и др.)

профком вправе требовать от работодателя приостановления работ до устранения выявленных нарушений.

9 ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

- 9.1 Права профсоюзов и гарантии их деятельности, определяются Конституцией РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ТК РФ и иными нормативно-правовыми актами.
- 9.2 Работодатель обязуется соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации филиала, не допуская их ограничения.
- 9.3 Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.
- 9.4 Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства, за выполнением положений настоящего договора и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 9.5 Работодатель принимает решения по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
- 9.6 Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 ТК РФ, председателей (их заместителей) профкома, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Решение о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с работником, являющимся членом профсоюза работодатель согласовывает с профкомом.

- 9.7 Работодатель предоставляет профкому безвозмездно помещение для проведения заседаний, хранения документации, оргтехнику, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться транспортным средством и средствами связи. Работодатель обеспечивает ремонт, отопление, освещение и уборку предоставляемого помещения, а также производит множительные работы для нужд профсоюзной организации филиала.
- 9.8 Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников (1%), являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

Работник, не являющийся членом профсоюза, может уполномочить профком представлять интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.

- 9.9 Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка членов профкома, представителей профсоюзной организации на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.
- 9.10 Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.
- 9.11 Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития филиала, заблаговременно ставит профком в известность обо всех проектах планов перспективного и текущего развития филиала.
- 9.12 Профком вправе информировать работников филиала о деятельности профсоюзов, излагать позицию и решения их органов, оповещать о предстоящих профсоюзных мероприя-

тиях через имеющиеся в филиале средства массовой информации (web-сайт, локальные компьютерные сети и др.).

10 ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

Профком обязуется:

- 10.1 Представлять и защищать права членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а также их социально-экономических интересов.
- 10.2 Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.
- 10.3 Обеспечивать работу первичной профсоюзной организации присущими профсоюзам методами.
- 10.4 Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
 - 10.5 Добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда.
- 10.6 Содействовать предотвращению коллективных трудовых споров, использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в филиале.
- 10.7 Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда стимулирующих надбавок и доплат, фонда экономии заработной платы.
- 10.8 Направлять руководству вышестоящей организации заявление о нарушении руководителем филиала, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения.
- 10.9 Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 10.10 Совместно с комиссией по социальному страхованию осуществлять контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- 10.11 Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 10.12 Участвовать в работе комиссий филиала по охране труда, при проведении оценки специальных условий труда и других.
- 10.13 Способствовать росту квалификации работников, участвовать в организации и проведении конкурсов профессионального мастерства.
- 10.14 Участвовать в организации и проведении культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы в филиале.

11 КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

- 11.1 Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется обеими сторонами и их представителями, а также соответствующими органами по труду.
- 11.2 Стороны взаимно предоставляют имеющуюся информацию при осуществлении контроля за выполнением настоящего договора.
- 11.3 Если условия финансово-хозяйственной деятельности работодателя ухудшаются, по взаимному согласию сторон договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения работодателя, о чем составляется соответствующий документ.
 - 11.4 Работодатель и профком информируют работников филиала о выполнении настоя-

щего договора на собрании работников, Ученом совете филиала, расширенном заседании профкома.

11.5 В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.