

От работодателя:

Карасев Денис Николаевич
Директор СКФ МТУСИ



От работников:

Янкина Надежда Александровна
Председатель ИПО СКФ МТУСИ



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**СЕВЕРО-КАВКАЗСКОГО ФИЛИАЛА
ордена Трудового Красного Знамени федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения высшего образования
«МОСКОВСКИЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТСВЯЗИ И ИНФОРМАТИКИ»**

с 31.05.2022г. по 31.05.2025г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в управлении по труду министерства труда и социального развития Ростовской области.

Регистрационный № 18085/22-1456 от 12.09.2022.
Предыдущий коллективный договор действовал по 19.05.2022г.

г. Ростов-на-Дону
2022г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Стороны и статус Коллективного договора

Настоящий Коллективный договор заключен между Северо-Кавказским филиалом ордена Трудового Красного Знамени федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Московский технический университет связи и информатики» (далее СКФ МТУСИ), выступающим в качестве Работодателя, и работниками СКФ МТУСИ и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в филиале.

Договор составлен в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, конвенциями Международной организации труда (МОТ), Трудовым Кодексом Российской Федерации (ТК РФ), нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Федеральным законом 12 января 1996 года №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями и дополнениями), Федеральным законом от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), Положением о СКФ МТУСИ.

Коллективный договор регулирует социально-трудовые отношения между работниками и работодателем.

Предметом настоящего Коллективного договора являются установленные законодательством, и конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем в соответствии с Законодательством РФ, иными нормативными правовыми актами и соглашениями. При этом данный Коллективный договор не ограничивает права работодателя в расширении установленных в нем гарантий при наличии собственного ресурсного обеспечения.

Работники, не являющиеся членами Профсоюза, уполномочивают «Профком» защищать их коллективные права и представлять их интересы перед Работодателем.

Сторонами коллективного договора являются:

- от имени работодателя – Северо-Кавказский филиал ордена Трудового Красного Знамени федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Московский технический университет связи и информатики» (СКФ МТУСИ) в лице директора филиала, действующего на основании Положения о СКФ МТУСИ и доверенности ректора МТУСИ, именуемого далее «Работодатель»;

- от лица работников СКФ МТУСИ - Первичная профсоюзная организация СКФ МТУСИ, именуемая далее «Профком», в лице председателя Профкома действующего на основании Положения о первичной профсоюзной организации СКФ МТУСИ.

Действие Коллективного договора распространяется на всех работников СКФ МТУСИ.

1.2. Цели и задачи Коллективного договора

Коллективный договор заключен с целью установления взаимных обязательств Работников и Работодателя по представлению социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников СКФ МТУСИ и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для Работников, а также по созданию более благоприятных условий

труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

Коллективный договор заключен для решения следующих задач:

- обеспечения эффективной деятельности филиала, предусмотренной его Положением о СКФ МТУСИ;
- создания необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов Работников и Работодателя;
- обеспечения согласованных условий организации и оплаты труда;
- создания современной системы профессионального роста, повышения квалификации и переподготовки Работников в условиях становления рыночных отношений;
- правового закрепления норм отношений между Работодателем, коллективом и отдельными Работниками, Профсоюзом;
- укрепления роли коллектива Работников и Профсоюза в определении перспектив развития Университета и перехода на новые формы организации подготовки специалистов, научной деятельности и хозяйствования;
- придания цивилизованных форм разрешения конфликтных ситуаций, возникающих на разных уровнях взаимоотношений между Работодателем, коллективом, отдельными Работниками и Профсоюзной организацией;
- создания системы дополнительной оплаты труда в зависимости от его количества и качества;
- создания системы оказания материальной помощи и системы социальных гарантий;
- создания эффективной системы морального и материального поощрения Работников.

1.3. Срок действия Коллективного договора

1.3.1. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания Сторонами и действует в течение трех лет до заключения нового Коллективного договора.

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 или пролонгации.

С момента вступления в силу настоящего Коллективного договора прекращается действие Коллективного договора между работодателем и работниками СКФ МТУСИ на 2022-2025г.г.

1.3.2. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

1.3.3. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном трудовым законодательством. Принятые изменения и дополнения оформляются Приложением к Коллективному договору, а также протоколом совместного заседания профкома и Работодателя и доводятся до сведения всех Работников. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с прежними условиями коллективного договора.

1.3.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Филиала, расторжения трудового договора с директором филиала, реорганизации Филиала в форме преобразования.

1.3.5. При реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение) СКФ МТУСИ коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.3.6. При смене формы собственности СКФ МТУСИ коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении срока действия прежнего на срок до трех лет.

1.3.7. При ликвидации СКФ МТУСИ коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.4. Условия заключения Коллективного договора, внесения изменений и дополнений

Основные положения Коллективного договора выработанные в ходе открытого и всестороннего обсуждения в структурных подразделениях СКФ МТУСИ и переговоров представителей сторон Работодателя и Работников, основанных на принципах социального партнерства, общей ответственности за качество подготовки специалистов и надежной защиты трудовых и социальных прав каждого Работника.

Коллективный договор принимается Общим собранием (Конференцией) трудового коллектива СКФ МТУСИ. Собрание считается правомочным, если на нем присутствуют не менее двух третей от списочного состава Работников. Коллективный договор считается утвержденным, если за него проголосовало большинство присутствующих.

Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за три месяца до окончания срока действия данного коллективного договора. Продолжительность переговоров не должна превышать:

- трех месяцев при заключении нового коллективного договора;
- трех месяцев при внесении изменений и дополнений в коллективный договор.

Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в министерство труда и социального развития Ростовской области.

Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

1.5. Контроль за выполнением Коллективного договора

Для контроля за выполнением Коллективного договора создается комиссия из равного числа представителей сторон.

Стороны договорились:

1.5.1. Отчитываться на общем собрании Работников о выполнении коллективного договора.

1.5.2. Разъяснять условия коллективного договора среди Работников СКФ МТУСИ. Информировать Работников о ходе выполнения коллективного договора.

Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании Работников не реже одного раза в год.

1.5.3. Распространить текст настоящего коллективного договора в электронном варианте по всем структурным подразделениям СКФ МТУСИ.

1.5.4. Принять меры по обеспечению выполнения всех условий коллективного договора.

1.5.5. Представлять друг другу необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора не позднее семи дней со дня получения соответствующего запроса (ст. 51, 54 ТК РФ).

1.5.6. При возникновении затрат, связанных с участием в коллективных переговорах специалистов, экспертов производить оплату их услуг за счет Работодателя.

1.5.7. Профком имеет право потребовать от Работодателя отмены управлеченческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных актов без учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст.8, 371, 372 ТК РФ).

1.6. Обязательность выполнения Коллективного договора

Все условия Коллективного договора являются обязательными для подписавших его сторон и распространяются на всех Работников СКФ МТУСИ. Ни одна из сторон Коллективного договора не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников организации независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с организацией, характера выполняемой работы.

Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны противоречить положениям действующего законодательства. Условия, ухудшающие положение членов коллектива по сравнению с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными актами, действующими и вступившими в силу в течение срока действия коллективного договора, недействительны и не подлежат применению.

Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ, УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

Особенности регулирования трудовых отношений Работников определяются действующим законодательством, а также Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры утвержденным приказом Минобрнауки РФ от 05.04.2017 г. № 301, Уставом МТУСИ, Положением о СКФ МТУСИ, Правилами внутреннего трудового распорядка и локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с настоящим коллективным договором и не противоречащими ему.

Стороны договорились, что:

Трудовые отношения между Работником и Работодателем регулируются трудовым договором, заключённым в соответствии с Трудовым кодексом РФ и настоящим Коллективным договором.

Трудовые договоры и должностные инструкции не должны ущемлять права и гарантии работников, предоставляемые им ТК РФ и Коллективным договором.

Штатное расписание филиала – локальный нормативный документ, утверждаемый ректором МГУСИ в пределах выделенных субсидий и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

Численный состав работников СКФ МГУСИ должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

2.1. Трудовой договор

Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может быть заключен в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ и в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом или иными федеральными законами.

В трудовом договоре оговариваются существенные условия труда, закрепленные ст. 57 ТК РФ, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и другое.

Порядок заключения, изменения и расторжения трудового договора осуществляется в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами. Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и данным Коллективным договором.

Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работником и Работодателем. Один экземпляр подписанныго трудового договора выдается Работнику на руки. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя (ст. 61 ТК РФ). Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

Заключению трудового договора на должности научно-педагогических Работников (профессорско-преподавательский состав, научные Работники) предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности (Гл. 52 и 52.1 ТК РФ). Порядок и условия конкурсного отбора определяются Положением о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, утвержденным Приказом Министерства образования и науки РФ от 23.07.2015г. №749, а также утвержденным Приказом Министерства образования и науки РФ от 05.08.2021 г. № 715 Порядком проведения конкурса на замещение должностей научных работников.

Конкретные сроки договора с профессорско-преподавательским составом устанавливаются по соглашению сторон с учетом мнения Ученого Совета СКФ МТУСИ, бессрочный или срочный на срок не более 5 лет.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора (ст. 57 ТК РФ), в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст.72.2 ТК РФ, ст.74 ТК РФ. Оформление изменений условий трудового договора осуществляется путем составления дополнительного соглашения между Работником и Работодателем, являющимся неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений настоящего Коллективного договора.

Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

О введении изменений существенных условий трудового договора Работник должен быть предупрежден Работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 73, 162 ТК РФ). Если Работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

По инициативе Работодателя изменение существенных условий трудового договора с Работником из числа профессорско-преподавательского состава допускается только на новый учебный год при продолжении Работником работы без изменения его трудовой функции (работа по определенной специальности, квалификации или должности). В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора с Работником из числа ППС допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон, при этом Работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

2.2. Прием на работу

Прием на работу в СКФ МТУСИ осуществляется в соответствии с установленным порядком оформления приёма и действующим законодательством РФ, ПВТР, Положением о СКФ МТУСИ по личным заявлениям граждан. При приеме на работу с Работником в обязательном порядке заключается трудовой договор.

При приеме на работу лицо, поступающее на работу, предъявляет документы согласно ст. 65 ТК РФ.

Заключение трудового договора без представления указанных документов не допускается.

В отдельных случаях с учетом специфики работы, предусмотрены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ, отдел кадров может потребовать от лица, поступающего на работу, предъявления дополнительных документов.

Прием на работу оформляется изданным на основании заключенного трудового договора приказом по СКФ МТУСИ. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится в отделе кадров. Получение Работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

При приеме на работу Работодатель знакомит Работника с Положением о СКФ МТУСИ, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, положением о подразделении, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции Работника, факт ознакомления фиксируется личной подписью Работника в трудовом договоре и/или соответствующем журнале.

Регулирование трудовых отношений педагогических и научно-педагогических Работников определяется главой 52 и 52.1 Трудового кодекса РФ.

Заключению трудового договора на замещение должностей профессорско-преподавательского состава, а также переводу на должность ППС предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности (ст. 332 ТК РФ).

Трудовые договоры на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора.

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

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

Не проводится конкурс на замещение должностей декана факультета и заведующего кафедрой.

Должности декана факультета и заведующего кафедрой являются выборными.

Порядок выборов на указанные должности определяется Уставом МТУСИ и Положением о СКФ МТУСИ, а также Положением о выборах декана и Положением о выборах заведующих кафедрами.

Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

В условия трудового договора может быть включено испытание в целях проверки соответствия Работника поручаемой работе. Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в ст. 70 Трудового кодекса РФ.

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

Должность директора филиала замещается лицом в возрасте не старше семидесяти лет независимо от срока действия трудового договора. Лицо, занимающее указанную должность и достигшее возраста семидесяти лет, переводится с его письменного согласия на иную должность, соответствующую его квалификации. Регулирование трудовых отношений с руководителем филиала определяется главой 52 ст. 332.1 Трудового кодекса РФ. С директором филиала заключается срочный трудовой договор, срок его действия не может превышать сроки полномочий ректора МТУСИ.

Трудовые договоры на замещение должностей научных работников могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудовых договоров.

Заключению трудового договора на замещение отдельных должностей научных работников, а также переводу на соответствующие должности научных работников предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности (гл. 52.1 ст. 336.1 ТК РФ).

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

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

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

Работник, впервые принимаемый на работу и желающий вступить в Профсоюз, должен написать заявление на имя председателя Профкома о приеме в Профсоюз и написать заявление о безналичном удержании профсоюзных взносов через бухгалтерию СКФ МТУСИ.

Работодатель организовывает рабочие места, если среднесписочная численность работников составляет 35 человек и более. Согласно Областного закона от 07.03.2006 № 461-ЗС «О квотировании рабочих мест для инвалидов в Ростовской области» установлена квота для приема на работу инвалидов 3% от среднесписочной численности работников. (Порядок квотирования, утвержден постановлением Правительства Ростовской области от 01.06.2012 № 476).

2.3. Увольнение (прекращение трудового договора)

Увольнение (прекращение трудового договора) между Работодателем и Работником регулируется главой 13 ТК РФ ст. 77 – 84.1 ст. и главами 52 и 52.1 ст. 332, 332.1, 336, 336.1, 336.2 ТК РФ и ПВТР СКФ МТУСИ.

В соответствии со статьей 261 Трудового кодекса РФ расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

При прекращении (расторжении) срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия Работодатель обязан в письменной форме предупредить об этом Работника не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного договора, заключённого на время исполнения обязанностей отсутствующего работника (ст. 79 ТК РФ).

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона).

В соответствии со статьей 81 Трудового кодекса РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание. Работодатель вправе расторгнуть трудовой договор по данному основанию при условии, что к работнику ранее было применено дисциплинарное взыскание и на момент повторного неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей оно не снято и не погашено.

Помимо оснований, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава (положения) организации, осуществляющей образовательную деятельность;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;
- достижение предельного возраста для замещения соответствующей должности в соответствии со статьей 332.1 настоящего Кодекса.

При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников СКФ МТУСИ,увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется сред-

ний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с учетом выходного пособия).

Средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости, при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

При сокращении рабочих мест в любом структурном подразделении СКФ МТУСИ Работодатель в обязательном порядке информирует высвобождаемых работников о полном наличии вакансий в других структурных подразделениях. Работодатель обязан предложить высвобождаемым работникам как вакантные должности или работы, соответствующие их квалификации, так и вакантные нижестоящие должности или нижеоплачиваемые работы.

Работодатель создает условия и обеспечивает, по возможности, бесплатное переобучение высвобождаемых работников в рамках существующих в СКФ МТУСИ структур (курсов, семинаров и др.).

2.3.1. Сокращение численности или штата Работников

При принятии решения о сокращении численности или штата Работников и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с пунктом 2 статьи 81 Трудового Кодекса Работодатель обязан в письменной форме довести до сведения первичной профсоюзной организации СКФ МТУСИ и ГКУ РО "Центр занятости населения города Ростова-на-Дону" по Кировскому и Ленинскому районам не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (расторжения трудовых договоров), а в случае, если решение о сокращении численности или штата Работников СКФ МТУСИ может привести к массовому увольнению Работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Массовым считается увольнение в течение одного месяца количества Работников, превышающего 2% от общей численности Работников СКФ МТУСИ.

Уведомление в ГРКУ РО ЦЗН г. Ростова-на-Дону должно содержать: список сокращаемых должностей, Ф.И.О. работника, должность, квалификационные требования, размер оплаты труда, дату расторжения трудового договора, номер приказа о сокращении численности или штатов.

Увольнение Работников при сокращении численности или штата, а также по причине несоответствия занимаемой должности допускается, если невозможно перевести Работника с его согласия на другую работу.

В целях реализации прав Работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, ликвидации или реорганизации подразделений, Работодатель предпринимает следующие меры:

- предупреждает Работника под роспись о предстоящем увольнении в связи с сокращением не менее чем за два месяца;
- предоставляет Работнику список вакантных должностей СКФ МТУСИ для перевода его на другую работу, соответствующие должностные инструкции, информацию о заработной плате на вакантных должностях;
- предоставляет по письменному заявлению Работника в этот период не более 4 часов в неделю для самостоятельного поиска работы.

Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179, ст. 261 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (не более чем за 5 лет до пенсии);
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- неосвобожденные председатели первичных Профсоюзных организаций;
- молодые специалисты, имеющие стаж менее одного года.
- лица, проработавшие на предприятии свыше 15 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера с представлением сведений о размере получаемой пенсии.

Расторжение трудового договора (контракта) без принятия указанных выше мер не допускается.

2.3.2. Порядок участия Профкома при увольнении Работников, являющихся членами Профсоюза

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса РФ.

2.4. Должностные инструкции

В каждом структурном подразделении СКФ МТУСИ находятся должностные инструкции всех категорий Работников данного подразделения. Руководитель подразделения обеспечивает Работникам возможность пользования должностной инструкцией.

Работодатель имеет право корректировать должностные инструкции не ранее 2-х месяцев после их последнего утверждения.

2.5. Ежегодные оплачиваемые отпуска

Право на ежегодный оплачиваемый отпуск имеют все лица, работающие на основании трудового договора, независимо от того, заключен ли трудовой договор на неопределенный срок или это срочный трудовой договор, в том числе лица, заключившие трудовой договор на срок до двух месяцев и занятые на сезонных работах, а также работающие по совместительству. Выполнение работы на дому не препятствует получению отпуска.

Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в СКФ МТУСИ (ст. 122 ТК РФ). По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- 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.

Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

Правом на отпуск не обладают лица, выполняющие работу на основе гражданско-правового договора (подряда, возмездного оказания услуг, поручения и др.).

Работникам, занятым на сезонных работах, предоставляются оплачиваемые отпуска из расчета два рабочих дня за каждый месяц работы. Из такого же расчета предоставляются оплачиваемые отпуска или выплачивается компенсация при увольнении работникам, заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев (ст. ст. 291, 295 ТК РФ).

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 (ст. 286 ТК РФ).

Работники СКФ МТУСИ (кроме ППС, научных и иных педагогических работников) имеют право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск в количестве 28 календарных дней в соответствии с законодательством РФ.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с Профкомом. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится по соглашению между Руководителем и Работником, и письменному заявлению Работника, а также в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ. При разделении отпуска на части продолжительность одной из частей не может быть менее 14 календарных дней (ст.125 ТК).

Ежегодный удлиненный основной оплачиваемый отпуск профессорско-преподавательскому составу предоставляется в количестве 56 календарных дней, как правило, в летний каникулярный период (ст. 334 ТК РФ Постановлением Правительства РФ от 1 октября 2002 г. N 724 "О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам образовательных учреждений").

Ежегодный удлиненный основной оплачиваемый отпуск научным работникам предоставляется: докторам наук, – продолжительностью 48 рабочих дней, а кандидатам наук – 36 рабочих дней (Постановление Правительства РФ от 12 августа 1994 г. N 949 "О ежегодных отпусках научных работников, имеющих ученую степень").

Оплата отпуска производится не позднее 3 дней до его начала.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению Работника и Работодателя может быть перенесен на другой срок, если Работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо Работник был извещен о сроке отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

Не допускается не предоставление отпуска в течение двух лет подряд и отзыв из отпуска Работодателем без согласия Работника и Профсоюзного комитета.

При наличии финансовых возможностей, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

2.6.1. Дополнительные оплачиваемые отпуска

Работодатель обязуется предоставлять в течение года Работникам дополнительный разовый отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – 2 дня;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;
- для проводов собственных детей в армию – 1 день;
- в случае собственной свадьбы или свадьбы детей – 3 дня;
- в случае смерти близких родственников – 3 дня без учета времени нахождения в дороге.
- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц.

Согласно статьи 117 Трудового кодекса Российской Федерации ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется 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.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в части первой настоящей статьи, составляет 7 календарных дней.

2.6.2. Дополнительные оплачиваемые выходные дни лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами.

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

2.7. Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы

По семейным обстоятельствам и другимуважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения за-

работной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем. Этот отпуск может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску, использован отдельно, полностью или по частям.

Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника представить ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы (категориям Работников указанных в ст. 128, ст. 263 ТК РФ), а также:

- 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, погибших или умерших вследствие ранения, контузии илиувечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- в связи с регистрацией брака работника – до 5 дней;
- в случаях рождения или усыновления ребенка - до 5 дней;
- в случае смерти близких родственников - до 5 дней;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника представить ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы (помимо категорий Работников, указанных в ст. 128, ст. 263 ТК РФ) следующим категориям Работников:

- имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет до 14 календарных дней в году;
- имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет до 14 календарных дней в году,
- одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет до 14 календарных дней в году;
- отцам, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет без матери до 14 календарных дней в году;
- работникам, имеющим близких родственников, страдающих заболеваниями, требующими длительного лечения до 14 календарных дней в году;
- отцам в период пребывания жены в родильном доме - до 2 недель;
- родителям первоклассников до 2 недель;
- родителям выпускников средних школ в период вступительных экзаменов в вузы - до 10 дней.
- родителям или опекунам для сопровождения детей в школу в первый день учебного года - 1 день;
- для проводов детей в армию - 3 дня;
- в связи с бракосочетанием детей работника – 3 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 дня;
- при праздновании юбилейных дат со дня рождения - 1 день;
- при праздновании серебряной (золотой) свадьбы – 1 день;

- для ликвидации аварии в доме - 3 дня.

3. НОРМЫ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА

Режим рабочего времени регламентируется главой 16 Трудового кодекса РФ.

Режимы рабочего времени работников Филиала определяются Правилами внутреннего трудового распорядка, приказами (распоряжениями) директора филиала, а также учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком работы, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями Работников и обязанностями, возлагаемыми на них Положением о СКФ МТУСИ.

Начало работы СКФ МТУСИ – 08:00.

Общим выходным днем является воскресенье.

Нормальная продолжительность рабочего времени для работников СКФ МТУСИ не может превышать 40 часов в неделю (за исключением ППС у них не может превышать 36 часов в неделю).

Перерыв для отдыха и питания устанавливается 1 час и предоставляется после 4-х часов непрерывной работы. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

Если продолжительность ежедневной работы (смены) работника не превышает 4-х часов, то перерыв для отдыха и питания ему не предоставляется.

Руководителям структурных подразделений СКФ МТУСИ по согласованию с директором СКФ МТУСИ разрешается разработка гибких графиков работы членов коллектива, если это вызвано производственной необходимостью.

При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон.

Для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных в СКФ МТУСИ, устанавливается трудовым договором.

Нерабочие праздничные дни в Российской Федерации регламентируются ст. 112 ТК РФ. В соответствии с ч. ч. 3 и 4 ст. 112 ТК РФ нерабочие праздничные дни подлежат оплате.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ ст. 113 ТК РФ. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя.

3.1. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки профессорско-преподавательского состава (ППС)

Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю при шестидневной рабочей неделе за ставку заработной платы (ст. 92, ст. 333 ТК РФ).

Рабочее время педагогических Работников в период учебных занятий определяется учебным расписанием и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на педагога в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками Работников, являются для них рабочим временем. В каникулярный период педаго-

гические Работники осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы)), определенной им до начала каникул, и времени, необходимого для выполнения другой части педагогической работы с сохранением заработной платы в установленном порядке.

Под учебной нагрузкой понимаются: лекции, практические занятия, лабораторные работы, семинары, коллоквиумы, руководство курсовыми работами и проектами, руководство выпускными квалификационными работами специалистов, бакалавров, практикой, приём зачетов, экзаменов, индивидуальная работа со студентами, консультации, проверка контрольных работ и курсовых работ и проектов, руководство студентами всех уровней обучения, работающими по индивидуальным планам.

Часы учебной нагрузки, выполненные сверх утвержденной по уважительной причине (замена заболевшего преподавателя, стажировка и др.), оплачиваются на условиях почасовой оплаты.

При подведении итогов выполнения нагрузки учебные часы, не выполненные в связи с праздничными нерабочими днями, считаются "не выполнением нагрузки по уважительной причине".

Для организации работы кафедр составляются планы работы и заседаний кафедры, индивидуальные планы преподавателей.

Учебно-методический отдел при составлении расписания руководствуется следующими принципами:

- не планировать одному преподавателю более 4 часов подряд лекционных или 6 часов лабораторных или практических занятий;
- предусмотреть один день в неделю для методической работы преподавателя.

Для Работников, преподающих на условиях внутреннего или внешнего совместительства, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 18 часов в неделю. Внутренним совместителям в дни, когда Работники заняты в учебном процессе, по основной работе производится разделение рабочего дня на части с перерывом на 2 и более часов, в которые входит обеденный перерыв. Данные перерывы не включаются в основное рабочее время и не оплачиваются. Общая продолжительность рабочего времени не может превышать установленную продолжительность ежедневной нормы.

3.2. Нормы рабочего времени Работников Университета (кроме ППС)

Нормальная продолжительность рабочего дня и рабочей недели для всех категорий Работников СКФ МТУСИ (кроме ППС) не может превышать 8 часов в день, 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ).

Для Работников в возрасте от 16 до 18 лет устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 35 часов в неделю.

Режимы работы сотрудников отражаются в утвержденных ежемесячных графиках работы.

Работникам участвующим в учебном процессе возможно комбинирование режимов работы в рамках одного месяца с учётом расписания занятий.

Время начала и окончания рабочего дня, а также перерыва для отдыха и питания определяется правилами внутреннего трудового распорядка СКФ МТУСИ и приказами (распоряжениями) директора филиала.

Оплата сверхурочной работы производится в соответствии с положениями ст. 152 ТК РФ. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не может превышать четырех часов в день и 16 часов в неделю.

Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ) для всех категорий Работник, кроме женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет), а также для одиноких отцов, воспитывающих детей указанного возраста, для этих категорий продолжительность рабочего дня сокращается на 2 часа.

3.3. Сокращённая продолжительность рабочего времени. Неполное рабочее время.

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.

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

Продолжительность рабочего времени лиц в возрасте до восемнадцати лет, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, не может превышать половины норм, установленных частью первой статьи 92 ТК РФ для лиц соответствующего возраста.

Трудовым кодексом и иными федеральными законами может устанавливаться сокращенная продолжительность рабочего времени для других категорий работников (педагогических, медицинских и других работников).

По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя).

Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Работодатель согласно ст. 93 ТК РФ обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, уста-

новленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя кроме случаев предусмотренных ст. 93 ТК РФ могут устанавливаться по соглашению между Работником и Работодателем.

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

3.4. Сверхурочная работа.

Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени регулируется ст. 99 ТК РФ.

В исключительных случаях и по согласованию с Профкомом Работники могут привлекаться к сверхурочным работам. При этом продолжительность таких работ не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и максимум 120 часов в год. Работа в сверхурочное время компенсируется соответствующей оплатой с дополнительным оформлением письменного согласия Работника.

Сверхурочной работой может считаться лишь работа, выполняемая работником по инициативе работодателя.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

3.5. Время отдыха, выходные, перерывы для отдыха и питания

3.5.1. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

При шестидневной рабочей неделе работникам предоставляется один выходной день в неделю - воскресенье.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ).

В течение рабочего дня Работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 40 минут и не более двух часов, который в рабочее время не включается.

Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором может быть предусмотрено, что указанный перерыв может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов.

Время предоставляемых перерывов и его конкретная продолжительность определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением о филиале или по соглашению сторон между работником и работодателем.

3.5.2. Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только по письменному приказу (распоряжению) директора филиала с разрешения Профкома и письменного согласия Работника. Работа в выходной день оплачивается в двойном размере или компенсируется отгулом.

4. ОПЛАТА ТРУДА, СТИПЕНДИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ, ПООЩРИТЕЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ И ГАРАНТИИ В ЦЕЛЯХ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ КОЛЛЕКТИВА

4.1. Общие требования

Оплата труда работников СКФ МТУСИ осуществляется на основе отраслевой системы оплаты труда, включающей профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни по оплате труда работников бюджетной сферы.

Заработка плата работнику СКФ МТУСИ устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей в СКФ МТУСИ системой оплаты труда.

Заработка плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда работников СКФ МТУСИ.

Заработка плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Заработка плата работника СКФ МТУСИ определяется по формуле:

З/пл= ДО + ППК+ КВ +СтВ +ИВ, где:

З/пл – заработка плата работника;

ДО – должностной оклад;

ППК – персональный повышающий коэффициент;

СтВ – стимулирующие выплаты (в т.ч. премиальные выплаты);

КВ – компенсационные выплаты;

ИВ – иные выплаты.

СтВ, КВ и ИВ составляют переменную часть оплаты труда.

СКФ МТУСИ в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры коэффициентов, компенсационных и

стимулирующих выплат, размеры МБО (должностных окладов), доплат, надбавок и других видов выплат и материального стимулирования всех категорий работников без ограничения их максимальными размерами.

При этом в целях социального партнерства, принципов взаимоотношений, принятых в образовательной организации, уважении интересов Работников, составляющих кадровый потенциал филиала, Работодатель признаёт приоритет полного и своевременного расчета по заработной плате, выплатам социального характера, всем видам надбавок, установленным законодательством, настоящим Коллективным договором и трудовыми договорами перед всеми остальными расходами, в том числе на административно-хозяйственные нужды, капитальные вложения, материально-техническое и учебно-методическое обеспечение.

Работники филиала наряду с основной работой могут выполнять и дополнительную работу на другой должности (профессии), заменять отсутствующих Работников или выполнять работу по гражданско-правовым договорам с соответствующей оплатой.

4.2. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы

Заработка плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Сроки выплаты заработной платы в СКФ МТУСИ:

- 20 числа текущего месяца – заработка плата за первую половину месяца;
- 5 числа следующего месяца – окончательный расчет.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработка платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

Заработка плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

Заработка плата выплачивается путем перечисления сумм заработка платы за счет средств Филиала на их лицевые счета финансово-кредитных организаций (в данном случае в Сбербанк России, открытый счет работодателя при поступлении на работу) с учетом требований законодательства Российской Федерации.

Работник вправе заменить финансово-кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработка платы, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработка платы не позднее чем за пятнадцать рабочих дней до дня выплаты заработка платы. Заработка плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

Для перечисления заработка платы Работника на счет в финансово-кредитную организацию, он должен написать заявление в бухгалтерии с указанием реквизитов лицевого счета.

Работодатель обязуется обеспечить каждого работающего информацией обо всех видах начислений и удержаний за месяц. Информация предоставляется лично работнику.

Стипендия выплачивается студентам очной формы обучения один раз в месяц – 05 числа месяца следующего за отчетным. Стипендия выплачивается студенту

в по месту учёбы либо переводится в финансово-кредитную организацию, указанную в заявлении студента (за счет филиала).

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Указанное приостановление работы считается вынужденным прогулом, при этом за Работником сохраняется должность, средний заработка, стаж. Какое-либо преследование Работника, приостановившего свою работу в связи с невыплатой его зарплаты в установленный срок и предварительно письменно известившего Работодателя, не допускается, виновные в фактах преследования несут ответственность по закону. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не выполненной в связи с его вынужденным прогулом.

При задержке выплаты заработной платы работодатель информирует об этом работников СКФ МТУСИ через объявления бухгалтерии с указанием причин задержки.

Согласно статье 142 Трудового кодекса Российской Федерации за работником на период приостановления работы в связи с задержкой выплаты ему заработной платы на срок более 15 дней сохраняется средний заработка.

За задержки получения зарплаты, возникшие по вине банка или из-за неточного указания реквизитов банковского счета Работником, Работодатель ответственности не несет.

Дополнения и изменения в действующую систему оплаты труда, премирования, стипендиального обеспечения и других выплат вносятся директором СКФ МТУСИ по согласованию с профкомом и принимаются решением Ученого совета СКФ МТУСИ.

За успехи в учебной, воспитательной работе и другой деятельности, выплачивать надбавки руководящим и другим работникам филиала в размерах, устанавливаемых приказом директора филиала.

4.2.1. Работодатель обязуется:

- своевременно индексировать (корректировать) размер заработной платы, стипендий и других выплат членам коллектива в случаях изменения законодательства и нормативных актов РФ.

- оплачивать труд Работников, выплачивать стипендии студентам, поощрительные выплаты и выплаты в целях социальной поддержки коллектива в соответствии с законодательством, нормативными актами РФ, локальными актами СКФ МТУСИ, Положением «О стипендиальном обеспечении и других формах социальной поддержки студентов, аспирантов и докторантов МТУСИ» и «Положением о порядке оказания материальной помощи нуждающимся студентам МТУСИ».

- возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться в соответствии со ст. 234 ТК РФ;

- при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятий действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплачен-

ных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно в соответствии со ст. 236 ТК РФ.

4.2.2 Работодатель обеспечивает первоочередность расчетов с Работниками по заработной плате.

4.2.3 Оплата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска. В случае невыплаты заработной платы за время отпуска, в установленный срок отпуск переносится по желанию Работника до получения им отпускных выплат. О времени начала отпуска Работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала.

4.2.4. 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.

4.2.5. Работодатель осуществляет выплаты за счет средств от приносящей доход деятельности:

- лицам, награжденным Знаком «Ветеран СКФ МТУСИ», устанавливается ежемесячная надбавка в размере 20 % от минимального базового оклада по основной работе.

- при выходе на пенсию или в связи с юбилейной датой (40, 45, 50, 55, 60, 65, 70, 75, 80, 85, 90) выплачивается единовременное вознаграждение в размере – одного месячного заработка.

- при рождении и/или усыновлении ребёнка выплачивается единовременное вознаграждение в размере – одного МРОТ.

4.3. Оплата труда при отклонении от нормальных условий труда

При выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, Работнику производятся следующие доплаты и (или) повышающие коэффициенты к основному должностному окладу:

- при выполнении работ за пределами нормальной продолжительности дня (сверхурочная работа) оплачивается за первые два часа в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере;

- при оплате труда в выходные и нерабочие праздничные дни:

- a) Работникам, получающим должностной оклад, – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- b) Работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, – в размере двойной дневной или часовой ставки.

По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему по его письменному заявлению, может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

– каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере не менее 40% должностного оклада по сравнению с работой в нормальных условиях;

– оплата труда за расширение зоны обслуживания или при совмещении профессий устанавливается Работодателем по соглашению с Работником.

4.4. Оплата труда при совмещении должностей, расширении зон обслуживания, увеличения объёма работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего Работника

Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и сроки, на который она устанавливается, определяются с письменного согласия сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 151 и ст. 60.2 ТК РФ).

Размер доплаты за расширение зон обслуживания и срок, на который она устанавливается, определяется с письменного согласия сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется с письменного согласия сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.5. Порядок выплаты по депоненту

Депонированию подлежат суммы заработной платы, премий, пособий, компенсаций, отпускных, других видов выплат, не полученные в установленный срок.

Выплата депонированных сумм производится в любые рабочие дни, не совпадающие с днями выдачи зарплаты, аванса, стипендии.

4.6. Удержания из заработной платы работника

Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности могут производиться по распоряжению главного бухгалтера СКФ МТУСИ в следующих случаях:

- для возмещения неотработанного аванса;
- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях, предусмотренных действующими нормативными документами;
- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счётных ошибок;
- в других случаях, предусмотренных ст. 137 ТК РФ и иными федеральными законами.

4.7. Материальная поддержка (помощь)

Материальная поддержка (помощь) является одним из видов социальной поддержки сотрудников СКФ МТУСИ и студентов.

Предоставление Первичной профсоюзной организацией или Работодателем материальной поддержки (помощи) производится конкретному члену коллектива на основании:

- личного заявления самого Работника;
- ходатайства руководителя подразделения;
- ходатайства коллектива подразделения в котором работает (обучается) конкретный член коллектива или ходатайство студсовета;

Все заявления и/или ходатайства должны быть с визой руководителя подразделения и согласованы с главным бухгалтером на предмет наличия финансовых средств, уточнения размера выплат и определения источника финансирования.

Основанием к оказанию материальной поддержки (помощи) может служить тяжелое материальное положение работника, необходимость медицинского обследования и дальнейшего лечения на платной основе, приобретения лекарственных препаратов, необходимость санаторно-курортного лечения и отдыха, жизненные ситуации, требующие срочных финансовых затрат (смерть близких родственников, рождение ребенка, свадьба и др.).

Профком оказывает материальную помощь только Работникам и студентам - членам Профсоюза по их личным письменным заявлениям.

Решение о выделении помощи от Первичной профсоюзной организации и её размеры определяются коллегиально на заседании представительного органа Первичной профсоюзной организации (заседании Профкома).

Размер материальной помощи, выделяемой сотрудникам СКФ МТУСИ от Работодателя, устанавливается директором филиала, ее величина предельными размерами не ограничивается.

Работодатель обязуется оказывать материальную помощь работникам:

- семьям Работников, погибших по вине Работодателя, а также при защите жизни людей, ликвидации аварий и стихийных бедствий, произошедших у Работодателя, разовую материальную помощь в размере не менее годового заработка погибшего, полностью оплатить ритуальные услуги.
- помощь пенсионерам ветеранам ВОВ независимо от продолжительности трудового стажа, к празднику Победы в размере одного МРОТ.
- в случае смерти близких родственников работника в размере двух МРОТ
- в связи с длительной болезнью работника (более трех месяцев, в случае госпитализации или при амбулаторном лечении) в размере двух МРОТ;
- семье умершего, в связи со смертью самого работника от общего заболевания или несчастного случая в быту, за исключением нетрезвого состояния, выплачивается единовременное пособие в размере двух МРОТ;
- семье умершего неработающего пенсионера, проработавшего в университете не менее 20 лет, в размере двух МРОТ.

В других особых обстоятельствах по заявлению работника или ходатайству Профкома, но не чаще одного раза в год: изменения

- многодетным семьям (одному из родителей) в размере 1 должностного оклада;
- родителям, в одиночку воспитывающим детей в размере 1 должностного оклада;
- родителям детей-инвалидов в размере 1 должностного оклада.

Профком обязуется выплачивать студентам очной формы обучения:

- в связи с рождением ребенка в размере одного МРОТ;
- в связи со смертью родителей (одного из родителей) в размере одного МРОТ.

5. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

5.1. Соглашение по охране труда

Работодатель обязуется обеспечить право Работников СКФ МТУСИ на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм, санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний (ст. 214 ТК РФ). Внедрять современные средства охраны труда, предупреждающие производственный травматизм, и обеспечивать санитарно-гигиенические условия в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными актами РФ.

Ежегодно составлять план организационных и технических мероприятий по охране труда, с указанием сроков их исполнения и ответственных должностных лиц.

Работодатель разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда для Работников филиала после согласования с Профкомом.

5.2. Средства, выделяемые на охрану труда

Работодатель обязуется регулярно финансировать мероприятия по улучшению условий и охраны труда, и по улучшению безопасности труда определенные Соглашением по охране труда, за счет целевых средств федерального бюджета и внебюджетных источников, регламентированных ст. 225 ТК РФ, в сумме не менее 0,2 процента от суммы годового бюджетного финансирования МТУСИ.

5.3. Общие требования к условиям труда

5.3.1. С целью создания нормальных условий труда Работников филиала Работодатель обязуется обеспечить (ст. 214 ТК РФ):

- безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;
- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

- разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке;
- оснащение средствами коллективной защиты;
- обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий Работников) и проверку знания требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением Работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за Работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;
- недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;
- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с настоящим ТК

РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

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

- беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (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, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;

- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (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, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

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

- 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 им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

- разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения Профкомома для принятия локальных нормативных актов;

- соблюдение установленных для отдельных категорий Работников на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

- приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью Работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

- при приеме на работу инвалида или в случае признания Работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

5.3.2. Права работодателя в области охраны труда

Работодатель имеет право:

- использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации;

- вести электронный документооборот в области охраны труда;

- предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ, а также к базам электронных документов работодателя в области охраны труда федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальным органам (государственным инспекциям труда в субъектах Российской Федерации).

5.3.3. Работники в области охраны труда обязаны (ст. 215 ТК РФ):

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

- следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

- незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

- немедленно извещать своего непосредственного руководителя или директора филиала о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении Работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, произшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и

(или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

5.3.4. Работники в области охраны труда имеют право на (гл. 35 ТК РФ):

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- получение достоверной информации от директора СКФ МТУСИ, об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

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

- обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смыкающими средствами, прошедшиими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке;

- обучение по охране труда за счет средств работодателя;

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

- гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах не ниже установленных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором;

- обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, , а также в Профком по вопросам охраны труда;

- личное участие в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании произшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);

- внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра.

5.3.5. Профком и ведущий специалист по охране труда постоянно осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах; участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма; контролируют возмещение вреда, причиненного здоровью Работников; предъявляют обязательные к

исполнению Работодателем требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью Работников, об устраниении выявленных нарушений законодательства об охране труда.

5.3.6. В СКФ МТУСИ создается на паритетных началах совместная комиссия по охране труда из представителей Работодателя и Профкома. Работодатель и профком обязуются оказывать всемерное содействие работе комиссии по охране труда.

5.3.7. Комиссия по охране труда постоянно осуществляет контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах, участвует в расследовании причин производственного травматизма, предъявляет обязательные к исполнению Работодателем требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью Работников, об устраниении выявленных нарушений законодательства об охране труда.

5.4. Требования к помещениям СКФ МТУСИ

Работодатель обязуется обеспечить:

- нормальное функционирование всех зданий, помещений и сооружений СКФ МТУСИ для безопасного их использования Работниками; систематически информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режимам труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты. Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе. Непосредственный руководитель подразделения, в котором трудится работник, обязан предоставить ему информацию не позднее следующего рабочего дня с момента сделанного запроса;

- систематическое проведение планово-предупредительных ремонтов и обслуживания технического оборудования помещений (окон, дверей, вентиляционных систем, электрооборудования и др.);

- наличие, функционирование и доступ всех мест общего пользования в соответствии с санитарными нормами; не допускается прекращать доступ до указанных мест по техническим причинам более чем на 2 часа;

- режим запрета курения в местах общего пользования;
- работу гардероба в холодное время года (с октября до апреля);
- установленный нормами тепловой режим в помещениях СКФ МТУСИ, подготовленных к зиме.

Учебные аудитории должны соответствовать требованиям Санитарных Правил и Норм, требованиям учебного процесса.

Начальник центра по административно-хозяйственной работе, обязан ежедневно, перед началом учебных занятий, проводить осмотр вверенного им аудиторного фонда. О выявленных случаях отклонения условий в аудиториях от нормальных немедленно сообщать директору филиала для принятия необходимых мер: опечатывания, выведения из расписания, проведения ремонтных или восстановительных работ в выявленных аудиториях.

Любая лаборатория должна быть укомплектована необходимым количеством средств огнетушения, пожарной сигнализацией, аптечкой первой помощи.

5.5. Порядок использования библиотеки

Работники СКФ МТУСИ и студенты имеют право бесплатно пользоваться следующими видами библиотечно-информационных услуг, предоставляемых библиотекой СКФ МТУСИ:

- первичная запись и оформление первичных документов;
- самостоятельная работа с каталогом (на электронном или бумажном носителях);
- получение книг и других источников информации на всех абонементах и в читальном зале;
- получение полной информации о составе фондов через систему каталогов и картотек и другие формы библиотечного информирования;
- получение консультативной помощи в поиске и выборе источников информации;
- доступ к электронным каталогам по адресу.

Финансовая ответственность Работника перед библиотекой возникает при нарушении им правил пользования библиотекой, утвержденных директором филиала и согласованных с Профсоюзным комитетом.

5.6. Порядок использования средств связи

Услуги связи, связанные с решением служебных вопросов, предоставляются бесплатно.

Работникам СКФ МТУСИ и студенты имеют право бесплатно подключиться к Wi-fi с личного телефона, ноутбука или планшета на территории СКФ МТУСИ.

Для Работников СКФ МТУСИ и студентов ведущим инженером по защите информации проводятся консультации по работе со средствами телекоммуникации в установленное время на безвозмездной основе.

5.7. Изменение рабочего времени или приостановление работ при условиях или ситуациях, отклоняющихся от нормальных

При понижении температуры воздуха в помещении ниже +17 градусов Цельсия (ГОСТ 12.1.005-88) во время отопительного сезона Работодатель по представлению Профкома переводит Работников на сокращенный рабочий день с сохранением заработной платы, учебные занятия при этом отменяются или переводятся в аудитории с температурой воздуха не ниже +17 градусов Цельсия.

При понижении температуры в помещении ниже санитарной нормы (+14 градусов Цельсия) Работник имеет право приостановить работу, письменно известив об этом своего руководителя, специалиста по охране труда или комиссию по охране труда. В случае приостановки работ, специалистом по охране труда или комиссией по охране труда составляется акт, который передается Работодателю и в Профсоюзный комитет.

При превышении нормативных значений в соответствии с требованиями Сан-ПиН 1.2.3685-21 "Гигиенические нормативы и требования к обеспечению безопасности и (или) безвредности для человека факторов среды обитания" (утв. Постановлением федеральной службой по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека, главным государственным врачом РФ от 28 января 2021 г. N 2) выполнение работ должно быть приостановлено.

Работу не прекращают сотрудники Филиала, обеспечивающие сохранность материальных ценностей и функционирование систем водо-, электро-, газоснабжения, канализации, связи, противопожарной безопасности.

Работа приостанавливается до полного восстановления нормальных условий труда.

На время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине Работника за ним сохраняется место работы, должность и средний заработок. Работник, прекративший работу в помещении с низкой температурой, не может быть подвергнут за это никаким формам дисциплинарного, морального или материального наказания.

В случае низких температур в помещении СКФ МТУСИ по представлению Профсоюзного комитета Работодатель принимает решение о приостановке деятельности филиала (кабинета, аудитории) до восстановления нормальных условий труда. В таком случае составляется акт за подписями председателя или зам. председателя Профкома и представителя Работодателя (директор, зам. директора).

Немедленное прекращение работ в СКФ МТУСИ осуществляется при поступлении официальных сообщений от служб гражданской обороны, Администрации города, СКФ МТУСИ о наступлении стихийного бедствия или чрезвычайной ситуации любого масштаба.

Кроме того, все виды работ приостанавливаются в безусловном порядке при возникновении следующих экстремальных ситуаций в помещениях СКФ МТУСИ:

- угрозе совершения террористического акта;
- стихийных бедствиях;
- авариях, связанных с затоплением помещений;
- авариях, связанных с загазованностью помещений;
- при пожарах (любых масштабов);
- при отсутствии освещения в темное время суток;
- при отсутствии водоснабжения корпуса более одного рабочего дня.

При создавшейся аварийной ситуации в рабочем помещении сотрудник немедленно прекращает работу, сообщает руководителю или в соответствующие службы о случившемся и принимает меры в соответствии с существующими инструкциями.

5.8. Противопожарные мероприятия

Работодатель обеспечивает:

- соблюдение нормативно-правовых актов, правил и требований пожарной безопасности, а также проведение противопожарных мероприятий;
- все объекты филиала средствами пожаротушения в соответствии с действующими нормами.
- размещение инструкций по поведению Работников в случае возникновения пожара всех помещениях филиала.
- проведение учебных эвакуаций людей при пожаре;
- поддержание в надлежащем состоянии путей эвакуации и запасных выходов;
- первичными средствами пожаротушения;
- содержание подвальных и чердачных помещений в противопожарном состоянии.

- защиту от пожара электросетей и электроустановок, приведение их в противопожарное состояние.

Работодатель ежегодно выделяет необходимые средства на проведение профилактических противопожарных работ (огнезащитная обработка деревянных строений, перезарядка огнетушителей, приобретение первичных средств пожаротушения взамен вышедших из строя).

Директор филиала и ответственный за пожарную безопасность, должны регулярно проходить обучение в образовательных учреждениях, которые входят в структуру МЧС или в организациях, имеющих лицензии МЧС.

5.9. Представление комиссии по охране труда

Представление комиссии по охране труда по вопросам, включенным в текст Соглашения по охране труда и настоящий Коллективный договор, является обязательным для выполнения. В случае если представление не выполняется в согласованные сроки, Профсоюзный комитет вправе принять меры, предусмотренные законодательством, о привлечении конкретного Работника к ответственности.

5.10. Порядок профилактики ВИЧ/СПИДа среди работников

В целях профилактики ВИЧ/СПИДа среди работников СКФ МТУСИ и сокращения негативных последствий распространения эпидемии для социального и экономического развития не реже 1 раза в год при проведении инструктажа по охране труда на рабочем месте проводить обучение и проверку знаний с использованием компьютерного информационного Модуля «Оценка уровня знаний и поведенческого риска в отношении инфицирования ВИЧ».

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

6.1. Средства социальной поддержки Работников

Для осуществления социальной поддержки Работников СКФ МТУСИ, а также для реализации социальных программ Работодателя и Профсоюзного комитета, в том числе включенных в настоящий Коллективный договор, других социальных расходов используются следующие средства:

- средства, выделяемые Работодателем для социальной поддержки Работников;
- средства, выделяемые Профкомом на социальные нужды Работников.

Использование средств социальной поддержки Работников филиала производится по следующим статьям:

- материальная помощь Работникам, в том числе на медицинское обследование и лечение Работников;
- дополнительное выходное пособие (п. 6.7 настоящего Коллективного договора);
- культурно-массовая и физкультурно-оздоровительная работа среди Работников;
- новогодние подарки для детей Работников;
- подарки или денежные средства детям Работников, закончивших школу на «хорошо» и «отлично»;

- участие в организации похорон (транспортные расходы, ритуальные услуги);
- осуществление социальной поддержки детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей в соответствии с действующим законодательством.

На культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу среди Работников филиала Работодатель обязуется выделять не менее 0,5% из средств приносящих доход деятельности филиала путем перечисления денежных средств на расчетный счет первичной профсоюзной организации. (ст. 377 ТК РФ).

Расходование средств на социальную поддержку сотрудников, выделяемых Работодателем, осуществляется по совместному решению Работодателя и Профсоюзного комитета.

6.2. Социальное страхование

Порядок формирования и расходования средств государственного социального страхования определяется Положением о Фонде социального страхования РФ. Ответственность за правильность начисления и расходования средств социального страхования несет Работодатель в лице директора филиала и главного бухгалтера филиала.

6.3. Обеспечение Работников питанием

Работодатель обязуется обеспечивать Работников в рабочее и студентов в учебное время возможностью полноценного, качественного питания через пункт питания (буфет) на территории СКФ МТУСИ.

Профсоюзный комитет вправе осуществлять контрольные функции за организацией питания Работников и студентов в соответствии с действующим законодательством.

6.4. Культурно-массовая работа

Для организации культурно-массовой работы Работодатель и Профсоюзный комитет выделяют необходимые денежные и материальные средства.

Работодатель обязуется бесплатно предоставлять залы и иные свободные помещения для проведения культурных мероприятий подразделений филиала и Профкома по их заявкам.

Профком и Работодатель через заместителя директора по учебно-воспитательной работе обязуются принимать активное участие в организации культурно-массовых мероприятий, фестивалей, смотров-конкурсов, концертов, экскурсий, кружков, секций, студий и др.

6.5. Спортивная и физкультурно-оздоровительная работа

6.5.1. Профсоюз выделяет на спортивно-оздоровительные мероприятия денежные средства по решению Профсоюзного комитета.

6.5.2. Работодатель СКФ МТУСИ обеспечивает аренду спортивно-оздоровительного комплекса, а при наличии финансирования, на осенне-зимний период, бассейн.

6.5.3. Для обеспечения культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы со студентами Работодателем выделяются средства в размере двух месячных стипендиальных фондов.

6.6. Работа с ветеранами

Ветераном труда является Работник, попадающий под определение ветеран труда в соответствии с действующим законодательством РФ и имеющий необходимые документы, которые требуются по законодательству.

Ветераном СКФ МТУСИ является Работник, имеющий непрерывный трудовой стаж в СКФ МТУСИ не менее 20 лет.

6.7. Социальные гарантии Работников при увольнении

При расторжении трудового договора по причинам, указанным в гл. 27 ТК РФ. Работник получает выходное пособие в соответствии со ст. 178 и ст. 181 ТК РФ.

Помимо случаев выплаты выходных пособий и их размеров, установленных ст. 178 ТК РФ, дополнительное выходное пособие по заявлению работника выплачивается следующим категориям:

- получивших трудовоеувечье при исполнении ими трудовых обязанностей в размере трех должностных окладов;
- увольняемых в связи с болезнью, инвалидностью (при наличии медицинского заключения) в размере двух должностных окладов.
- имеющим стаж в СКФ МТУСИ свыше 20 лет – в размере трех должностных окладов.

6.8. Права личности

Каждый Работник имеет право на эффективное использование своих трудовых навыков, уважение своей личности, чести и достоинства. Работодатель обязуется организовать работу всех подразделений и вспомогательных служб так, чтобы эти права соблюдались неукоснительно. Лица, нарушающие данные права Работников, наказываются в административном порядке в соответствии с законодательством РФ.

Члены коллектива обязуются уважительно относиться к правам личности представителей Работодателей, соблюдать достоинство и тант во всех случаях.

6.9. Другие социальные гарантии, социальная поддержка и обязательства Работодателя

Работодатель обязуется:

- обеспечить права Работников на защиту его персональных данных в соответствии с гл. 14 ст. 85 – ст. 90 ТК РФ;
- соблюдать и предоставлять согласно гл. 26 ст. ст. 173–177 ТК РФ гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с обучением;
- обеспечить право Работника на безвозмездное получение копии документов, связанных с работой (копии приказов о приеме на работу, переводах на другую работу, увольнении; выписки из трудовой книжки; справки о заработной плате и других), в срок не позднее трех дней со дня подачи заявления с просьбой о выдаче требуемых документов;

- выплачивать единовременную стимулирующую выплату ко Дню работников всех отраслей связи – 7 мая в размере 1-го должностного оклада по соответствующей должности.
- выплачивать единовременную стимулирующую выплату в связи с достижением пенсионного возраста – в размере 1 МРОТ;
- выплачивать единовременную стимулирующую выплату в связи с награждением знаком «Ветеран СКФ МТУСИ» - в размере 1 МРОТ.

7. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

7.1. Общие положения по профессиональной подготовке, переподготовке, повышении квалификации

Стороны пришли к соглашению в том, что:

- Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд СКФ МТУСИ;
- Работодатель с учетом мнения Профкома определяет формы профессиональной подготовки и переподготовки кадров, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый год.

Работодатель обязуется:

- организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации Работников не реже одного раза в пять лет, а ППС и научные работники не реже одного раза в три года, в том числе в системе подготовки, переподготовки и повышения квалификации СКФ МТУСИ и МТУСИ;
- осуществлять финансирование данных мероприятий за счет средств федерального бюджета, а также внебюджетных средств;
- в случае высвобождения Работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых Работников для трудоустройства на новых рабочих местах;
- в случае направления Работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если Работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (Положением о направлении Работников СКФ МТУСИ в служебные командировки и ст.187 ТК РФ);
- предоставлять гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с успешным обучением в образовательной организации высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ и действующего законодательства;
- организовывать проведение аттестации педагогических Работников в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности педагогических работников, относящихся к ППС;
- всемерно содействовать работе и совершенствованию системы повышения квалификации СКФ МТУСИ, созданию новых перспективных направлений подготовки.

Для прохождения подготовки, переподготовки или повышения квалификации Работников в учебной системе СКФ МТУСИ, при наличии финансовых возможностей Работодатель обязуется дополнительно предоставить Работнику следующие льготы:

- при получении первого высшего образования на платной основе - компенсировать до 50% стоимости обучения;
- при получении второго высшего образования на платной основе – компенсировать до 10 % стоимости обучения.

7.2. Повышение квалификации ППС

Работодатель обязуется обеспечивать обязательное повышение квалификации ППС не реже одного раза в три года и направляет их на факультеты повышения квалификации преподавателей (ФПКП), в институты по переподготовке и повышению квалификации преподавателей (ИППК), в центры переподготовки и повышения квалификации преподавателей (ЦППКП), а также на стажировку в учебные, научные, производственные и другие учреждения, в том числе зарубежные, в соответствии с планами повышения квалификации.

Преподаватели, направляемые на повышение квалификации или стажировку, освобождаются на весь период подготовки, переподготовки, повышения квалификации или стажировки от учебной нагрузки на кафедре. При направлении ППС на повышение квалификации с отрывом от работы за ними сохраняются место работы (должность) и средняя заработка плата по основному месту работы.

7.3. Повышение квалификации научных Работников

Повышение квалификации научных сотрудников осуществляется по служебной записке начальника НИО и решению директора СКФ МТУСИ. Финансируется за счет средств по открытым темам исследований.

7.4. Повышение квалификации АУП

Повышение квалификации административно-управленческого персонала определяется производственной необходимостью и осуществляется по решению Работодателя не реже одного раза в пять лет. При направлении специалистов на повышение квалификации с отрывом от работы за ними сохраняются место работы (должность) и средняя заработка плата по основному месту работы.

8. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ РАБОТОДАТЕЛЯ И ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА, ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

8.1. Взаимодействие Работодателя и Профсоюзной организации

Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются:

- сотрудничать в рамках законодательства по всем вопросам деятельности СКФ МТУСИ;
- признавать право каждой из сторон предъявлять справедливые и взаимные требования;
- обеспечивать регулярное и полное информирование сторон по всем вопросам, относящимся к их компетенции.

Все решения по социально-экономическим вопросам, касающимся трудового коллектива, принимаются после взаимных консультаций и обсуждений. Все спорные вопросы решаются на основе взаимного уважения, не допускаются конфликты в трудовом коллективе.

8.2. Гарантии профсоюзной деятельности

8.2.1. Не допускается ограничение гарантированных законом и настоящим Коллективным договором 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.

8.2.2. Работодатель обязуется предоставить Профкому в бесплатное пользование:

- отдельное помещение (с обслуживанием); не допускается перемещение Профкома из одного помещения в другое без его согласия;
- прямой городской телефон;
- электронную почту, доступ к информационному Интернет-порталу филиала, в том числе размещение в информационном пространстве СКФ МТУСИ профсоюзной информации; другие права доступа в Интернет;
- вычислительную технику для обслуживания базы данных Профкома;
- мебель, необходимый инвентарь;
- залы и аудитории по заявке;
- конференц-зал для заседаний Профкома не реже одного раза в месяц;
- размножение информационных материалов (по заявке).

Работодатель:

- обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет Профсоюзной организации членских Профсоюзных взносов из заработной платы Работников, являющихся членами Профсоюза, при наличии их письменных заявлений;
- бухгалтерия филиала два раза в год предоставляет в Профком информацию об удержании членских взносов с Работников.

8.2.3. Работодатель включает Профком в перечень подразделений, определяемых для обязательной рассылки документов вышестоящих организаций, касающихся трудовых, социально-экономических интересов Работников и основополагающих документов, касающихся их профессиональных интересов.

8.2.4. Председателю Профкома предоставляется право участвовать в работе административных органов соответствующего уровня, совещаниях, проводимых Работодателем и его подразделений, на которых принимаются решения по вопросам социально-экономического положения Работников, условий труда, развития социальной сферы. Работодатель своевременно информирует соответствующие профорганы о проведении указанных заседаний.

8.2.5. Работодатель признает, что Профком является законным представителем трудовых, профессиональных, социально-экономических интересов Работников филиала, которые уполномочили его подписать коллективный договор.

8.2.6. Должностные лица филиала обязаны соблюдать права профсоюзной организации, предусмотренные Законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" от 12.01.1996г. и Трудовым кодексом РФ.

8.2.7. Работодатель не вправе препятствовать представителям профсоюзной организации посещать все помещения филиала, где работают члены профсоюза для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

8.2.8. Стороны договорились сохранить существующий порядок безналичной уплаты членских профсоюзных взносов через бухгалтерию на основании письменных заявлений членов профсоюза.

8.2.9. Работодатель гарантирует проведение в рабочее время профсоюзных собраний, конференций при условии заблаговременного согласования времени их проведения.

8.2.10. Работодатель учитывает мнение Профкома по вопросам занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, предоставления социальных льгот и гарантий членам коллектива.

8.2.11. Работодатель обязан приостановить по требованию Профкома исполнение управлеченческих решений, нарушающих условия настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

8.3. Гарантии профсоюзному активу

8.3.1. Увольнение по инициативе Работодателя лиц, избранных в состав профсоюзных органов допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателя Профсоюзной организации СКФ МТУСИ – лишь с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

8.3.2. Работники, избранные в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия органа профорганизации, членами которой они являются.

8.3.3. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя, членов Профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, собраний, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, комиссий с участием Профкома.

8.3.4. Работодатель перед принятием решений по установлению условий труда и условий оплаты труда согласно ст. 371 ТК РФ направляет проекты документов в профсоюз для получения мотивированного мнения в порядке установленном ст.372 ТК РФ.

По представлению Профкома Работодатель рассматривает в установленном порядке вопрос о премировании активно работающих неосвобожденных членов Профкома по итогам работы.

8.4. Документы СКФ МТУСИ, при принятии которых требуется мотивированное мнение Профсоюзного комитета

Работодатель учитывает мотивированное мнение Профсоюзного комитета при издании приказов, распоряжений, локальных актов, связанных с реализацией коллективных или индивидуальных трудовых или иных прав Работников.

Мотивированное мнение Профкома требуется при принятии, утверждении следующих локальных актов СКФ МТУСИ:

- Правила внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

- другие локальные нормативные акты СКФ МТУСИ, затрагивающие вопросы трудовых и социальных прав Работников.

Мотивированное мнение Профкома требуется при принятии, утверждении приказов, распоряжений по вопросам:

- привлечения к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделения рабочего времени на части (ст. 195 ТК РФ);
- работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- размеры повышения зарплаты в ночное время;
- установления, изменения системы оплаты труда и форм материального поощрения (ст.135 ТК РФ), сроков выплаты зарплаты, формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- введения, замены и пересмотра системы нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массового высвобождения Работников (ст. 180 ТК РФ);
- установления перечня Работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- установления размеров повышенной зарплаты за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ) а также перечень профессий, должностей с такими условиями;
- применения и снятия дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определения форм профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации Работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- должностных инструкций Работников;
- графика отпусков;
- сокращения численности или штата Работников при ликвидации или реорганизации структурных подразделений;
- разработки инструкций по охране труда;
- расследования несчастных случаев на производстве;
- порядка использования средств на мероприятия по охране труда;
- других документов, связанных с трудовыми коллективными или индивидуальными правами Работников.

В случае отсутствия мотивированного мнения Профкома, указанные документы, локальные акты считаются недействительными и не вступившими в силу.

8.5. Список комиссий, к работе которых в обязательном порядке привлекаются представители Профкома

Представители Профкома входят на паритетных началах в состав следующих комиссий СКФ МТУСИ:

- комиссия по контролю за выполнением Коллективного договора;
- комиссия по трудовым спорам.

Представители Профкома входят в состав и участвуют в работе следующих комиссий СКФ МТУСИ:

- комиссия по охране труда, специальной оценки условий труда;

- комиссия по аттестации Работников;
- другие комиссии, деятельность которых связана с решением вопросов по реализации трудовых или иных прав Работников Филиала.

9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА И ПРАВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

9.1. Обязательства Профсоюзного комитета

Профком обязуется:

- представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом “О профсоюзных союзах, их правах и гарантиях деятельности” и ТК РФ;
- представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы Работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили Профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячные денежные средства из заработной платы на счет Профсоюзной организации;
- представлять во взаимоотношениях с Работодателем коллективные права Работников, не являющихся членами Профсоюза;
- осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- совместно с Работодателем и Работниками разрабатывать меры по защите персональных данных Работников (ст. 86 ТК РФ);
- представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде;
- осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования;
- осуществлять контроль за планированием, распределением и расходованием госбюджетных и иных средств, выделяемых на решение социально-бытовых проблем членов коллектива, на проведение культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий;
- осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления Работникам отпусков и их оплаты;
- участвовать в работе комиссий СКФ МГУСИ по аттестации педагогических Работников, специальной оценки условий труда, охране труда и других;
- осуществлять контроль за выполнением Коллективного договора, участвовать в работе соответствующей комиссии;
- оказывать ежегодную материальную помощь членам Профсоюза, по их письменному заявлению;
- осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу совместно с Работодателем.
- обеспечивать детей Работников (членов профсоюза) новогодними подарками.
- обеспечивать детей Работников (членов профсоюза) подарками за хорошую учебу в школах по итогам года;

- обеспечивать детей Работников (членов профсоюза), идущих в первый класс, памятными подарками;
- организовывать и проводить спортивно-оздоровительные и культурные мероприятия, туристические и экскурсионные поездки совместно с Работодателем;
- осуществлять контроль за работой пункта питания (буфета), расположенного на территории Филиала, качеством приготовленной пищи и ценообразованием;
- оказывать членам профсоюза консультационную и правовую помощь по вопросам соблюдения трудового законодательства и социальной защиты, по вопросам охраны труда и обеспечению безопасности жизнедеятельности;
- контролировать соблюдение Работодателем трудового законодательства, законов об образовании и охране труда, настоящего коллективного договора, других нормативных актов, определяющих деятельность высших учебных заведений и филиалов;
- добиваться повышения уровня жизни Работников, улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации;
- в период действия Коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений не выдвигать новых требований по социально-трудовым и социально-экономическим вопросам и не использовать в качестве средства давления на Работодателя приостановление работы (забастовку).

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТНИКОВ

Основной персонал (профессорско-преподавательский состав, иные педагогические работники, научные работники), Административно-управленческий персонал (руководящий персонал, административно-хозяйственный персонал), Вспомогательный персонал (учебно-вспомогательный персонал, обслуживающий персонал, инженерно-технический персонал) обязуются:

- соблюдать Положение о СКФ МТУСИ и Правила внутреннего трудового распорядка, работать честно и добросовестно;
- всей своей деятельностью не допускать нанесения ущерба СКФ МТУСИ, способствовать его процветанию, экономно расходовать энергию, топливо и другие материальные ресурсы;
- своим личным примером, путем проведения работы в учебных группах, воспитывать у студентов чувство патриотизма, гордости за свою профессию и родной вуз, прививать им нормы порядочности и интеллигентности;
- использовать свое рабочее время для производительного труда;
- соблюдать технологическую дисциплину, обеспечивать качество работы;
- признавать и соблюдать права СКФ МТУСИ на объекты интеллектуальной собственности, созданные Работником в порядке выполнения служебных обязанностей и хоздоговорных работ;

- соблюдать требования защиты персональных данных (режима секретности);
- соблюдать и выполнять требования охраны труда и пожарной безопасности, предусмотренные действующими в СКФ МТУСИ правилами, нормами и инструкциями по охране труда, технике безопасности и пожарной безопасности;
- разрешать трудовые конфликты в соответствии с законодательством;
- участвовать в работе приёмной комиссии по новому приему в СКФ МТУСИ;
- содержать свое рабочее место в чистоте и порядке;
- участвовать не реже одного раза в год в организуемых Работодателем и Профкомом мероприятиях, направленных на поддержание чистоты и порядка в помещениях, на территории филиала;
- участвовать в выполнении плана работы подразделений;
- немедленно извещать своего непосредственного начальника либо вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, сохранности имущества СКФ МТУСИ.

11. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ

«Работодатель» обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты РФ, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на СКФ МТУСИ и МТУСИ в установленном законами порядке, условия Коллективного договора, трудовых договоров;
- выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату и стипендию студентам в сроки, установленные настоящим коллективным договором;
- обеспечить эффективное управление организацией, сохранность имущества СКФ МТУСИ;
- добиваться стабильного финансового положения организации, роста её конкурентоспособности;
- создавать условия для профессионального и личностного роста Работников, укрепления мотивации высокопроизводительного труда;
- осуществлять обязательное социальное страхование членов коллектива в порядке, установленном федеральными законами;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- соблюдать требования закона о персональных данных;
- рассматривать представления профкома о выявленных нарушениях трудового законодательства, прав и гарантий членов коллектива. Сообщать профкому о принятых мерах по устранению выявленных нарушений.

12. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

12.1. Заключившие Коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его

действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. В случае нарушения или невыполнения обязательств, предусмотренных Коллективным договором, виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (ст. 54, 55, 195 ТК РФ, ст.5.29, 5.27 КоАП).

13. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

13.1. Комиссия по контролю за выполнением Коллективного договора

Комиссия по контролю за выполнением Коллективного договора СКФ МТУ-СИ (в дальнейшем - Комиссия) создается в филиале с целью проведения регулярного контроля за своевременным и полным исполнением всех условий Коллективного договора и принятию решений по обеспечению его выполнения. Комиссия является органом, созданном на паритетных началах Работодателем и Профкомом.

Отношения сторон в процессе реализации коллективного договора строятся на основе партнерства и взаимодействия и регламентируются действующим законодательством РФ.

Стороны предоставляют необходимую информацию для анализа выполнения условий коллективного договора, для подготовки проектов последующих коллективных договоров, а также в случае подготовки предложений по изменению условий действующего коллективного договора.

Стороны обязуются строго соблюдать установленный законодательством порядок рассмотрения коллективных трудовых споров в соответствии с законодательством РФ.

Все предложения поступившие в комиссию рассматриваются на совместном заседании Профкома и Работодателя, анализируются и выносится решение с учетом финансовых возможностей.

Принятые в процессе анализа и обсуждения предложения формируются в качестве изменений и дополнений в Коллективный договор путем заключения соглашения между Профкомом и Работодателем.

Работодатель не вмешивается в деятельность профсоюзов, не издает приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность профсоюза. Работодатель обязуется предоставить условия для работы Комиссии: помещение, оргтехнику, расходные материалы, технический персонал.

Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется «Комиссией по контролю за соблюдением коллективного договора». Решения Комиссии в рамках ее полномочий являются обязательными для рассмотрения Работодателем, Профкомом, Работниками филиала.

13.2. Состав комиссии по регулированию социально-трудовых отношений

Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проекта коллективного договора, а также для организации контроля за их выполнением образуется комиссия из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон на равноправной основе.

В состав комиссии входит 3 представителя от Работодателя и 3 представителя от Работников. Представители от Работодателя утверждаются приказом ди-

ректора филиала, представители от Работников решением профсоюзного комитета.

13.3. Работа комиссии

Заседания Комиссии проводятся не реже двух раз в год. При необходимости могут назначаться дополнительные заседания.

Сотрудники вправе обратиться в Комиссию с заявлением о ситуации, связанной с применением Коллективного договора.

Комиссия на заседании заслушивает отчеты по выполнению Коллективного договора, рассматривает заявления сотрудников, проводит всесторонний анализ предоставленной сторонами информации и принимает решение. В решении Комиссии могут присутствовать замечания к сторонам по выполнению пунктов Коллективного договора, фиксироваться нарушения (в том числе - систематические) условий Коллективного договора, выноситься требования к сторонам о необходимости выполнения положений Коллективного договора.

При возникновении споров между сторонами, связанных с выполнением Коллективного договора, они рассматриваются в порядке, установленном законодательством РФ.

Комиссия обеспечивает гласность своей работы. Принятые решения публикуются в информационных листках и бюллетенях, электронных средствах массовой информации (на сайте филиала) не позднее 7 дней с даты их принятия.

14. ТРУДОВЫЕ СПОРЫ

Трудовые споры, возникающие между Работниками и Работодателем по вопросам применения законодательных и других нормативных актов о труде, коллективного договора и других соглашений о труде, а также условий трудового договора разрешаются в порядке, установленном законодательством «О порядке разрешения коллективных трудовых споров».

Представители Работников в комиссию по трудовым спорам делегируются Профкомом. Представители Работодателя назначаются директором филиала.

Настоящий Коллективный договор составлен на 46 страницах и подписан в трех экземплярах, прошитых и пронумерованных и скрепленных подписями и печатями сторон, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному экземпляру для каждой из сторон.