

# **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«УФИМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НЕФТЯНОЙ  
ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
(ФГБОУ ВО «УГНТУ»)**

на 2022-2024 годы

Уфа 2022

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Уфимский государственный нефтяной технический университет»  
(ФГБОУ ВО «УГНТУ»)

Ректор ФГБОУ ВО  
«УГНТУ»  
С.А. Баулин

Председатель профсоюзной  
организации  
В.П. Жулаев

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2022-2024 годы

Рассмотрен и принят на конференции  
работников и обучающихся ФГБОУ ВО  
«УГНТУ» 24 февраля 2022, протокол № 1

Зарегистрирован в Башкирской республиканской  
организации Профсоюза работников народного  
образования и науки РФ

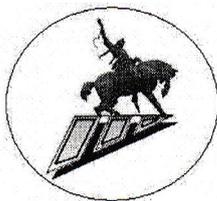
Регистрационный № 9 «4» марта 2022г.

Председатель Г. Р. Газизов Газизов Р.Р.



Уфа 2022

Башкортостан Республикасы  
гаилә, хезмәт һәм халыкты саклау  
Министрлыгы



ӨФӨ КАЛАҢЫ ХАЛЫКТЫ  
МЕНӘН ТӘБМИН ИТЕҮ ҮЗӘГЕ  
ДӘҮЛӘТ КАЗНА  
УЧРЕЖДЕНИЕҢЫНЫҢ ОРДЖОНИКИДЗЕ  
РАЙОНЫ ФИЛИАЛЫ

450044, Өфө калаһы, Тыныслык урамы, 37а  
тел: (347)242-86-31, факс (347)243-21-33  
E-mail: [ufaord@bashzan.ru](mailto:ufaord@bashzan.ru)

Министерство семьи, труда  
и социальной защиты населения  
Республики Башкортостан

ФИЛИАЛ ГОСУДАРСТВЕННОГО  
КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
ЦЕНТР ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ  
ГОРОДА УФЫ  
ПО ОРДЖОНИКИДЗЕВСКОМУ  
РАЙОНУ

450044, г.Уфа, ул. Мира, 37а  
Тел.: (347)242-86-31, факс: (347)243-21-33  
E-mail: [ufaord@bashzan.ru](mailto:ufaord@bashzan.ru)

16.03.2022г. № 54 / 69

На № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

Проректору по экономике  
ФГБОУ ВО «УГНТУ»  
Е.В. Евтушенко

Уведомление  
о регистрации Коллективного договора  
Федерального государственного бюджетного образовательного  
учреждения высшего образования «Уфимский государственный нефтяной  
технический университет» на 2022 - 2024 годы.

Филиал ГКУ Центр занятости населения г. Уфы по  
Орджоникидзевскому району сообщает, что Коллективный договор ФГБОУ  
ВО «УГНТУ» на 2022 - 2024 годы зарегистрирован 16 марта 2022 года.

Регистрационный номер 32.

Условия коллективного договора (соглашения), ухудшающие  
положение работников по сравнению с трудовым законодательством и  
иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового  
права, не выявлены.

Специалист по труду

Мансуров М.Ф.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками и работодателем в Федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Уфимский государственный нефтяной технический университет» (далее - УГНТУ, университет), заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью:

- определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников университета и создания дополнительных, по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации, социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников;

- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.2. Сторонами Договора (далее - стороны) являются:

- работники, состоящие в трудовых отношениях с университетом, в лице их представителя Первичной профсоюзной организации Уфимского государственного нефтяного технического университета Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и ее выборного руководящего органа – профсоюзного комитета (далее - профком);

- работодатель в лице его представителей – ректора, проректоров, руководителей подразделений всех уровней (далее - администрация).

1.3. Стороны признают своим долгом сотрудничать для обеспечения стабильной и эффективной деятельности УГНТУ и обеспечения трудовых, профессиональных, социально-экономических прав и интересов работников. В совместной деятельности администрация и профком выступают равноправными деловыми партнерами.

1.4. Стороны договорились о следующем:

1.4.1. Настоящий Договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, и Отраслевым соглашением.

Законодательные и иные нормативные правовые акты, улучшающие социально-экономическое положение работников по сравнению с Договором, применяются с даты их вступления в силу.

Администрация и профком в установленном Отраслевым соглашением порядке осуществляют ведомственную регистрацию Договора.

1.4.2. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих изменения и дополнения Договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с трудовым

законодательством и настоящим Договором.

Принятые сторонами изменения и дополнения к Договору оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью Договора.

1.5. Стороны не вправе в течение срока действия Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.6. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

При реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности образовательной организации Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При ликвидации образовательной организации Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.7. Стороны обязуются объединять усилия для эффективного выполнения настоящего Договора, максимально способствовать стабильной работе университета, его успешному долгосрочному развитию, росту общественного престижа и деловой репутации.

1.8. Договор вступает в силу с 01 апреля 2022 года и действует в течение трех лет. По истечении указанного срока стороны имеют право продлить действие Договора на срок не более трех лет.

Коллективные переговоры по подготовке новой редакции Договора и его заключению должны быть начаты не позднее трех месяцев до окончания срока действия Договора.

1.9. Между обучающимися университета в лице их представителя Первичной профсоюзной организации студентов Уфимского государственного нефтяного технического университета Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и администрацией заключается Соглашение.

1.10. Администрация и профком после утверждения настоящего Договора доводят его до сведения работников, разъясняют работникам положения Договора, содействуют его реализации.

Текст Договора размещается на официальном сайте университета.

## **2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН ДОГОВОРА И ИХ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ**

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие университета и

необходимость улучшения социально-экономического положения работников, стороны договорились:

2.1.1. Содействовать развитию социального партнерства в университете.

2.1.2. Способствовать повышению качества, результативности и эффективности образовательной и научно-исследовательской деятельности, конкурентоспособности на рынке образовательных услуг.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Добиваться успешной деятельности университета, содействовать созданию условий для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации труда, повышения материального благосостояния работников.

2.2.2. Предоставлять профкому по его запросам информацию о численности и составе работников университета, размерах средней заработной платы по категориям персонала, показателях по условиям труда и охране труда, планировании и проведении мероприятий по сокращению численности (штатов) работников и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.2.3. Соблюдать законы, соглашения и иные нормативные правовые акты, условия настоящего Договора, а также трудовых договоров с работниками.

2.2.4. Предоставлять работникам работу в соответствии с трудовым договором и обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности и объема выполняемых функций.

2.2.5. Выплачивать в полном размере и в установленные настоящим Договором сроки причитающуюся работникам заработную плату.

2.2.6. Организовать систематическую работу по повышению квалификации и профессиональной переподготовке работников университета в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.2.7. Учитывать мнение профкома при разработке и принятии локальных нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

2.2.8. Обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям гигиены и охраны труда и экологической безопасности.

2.2.9. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном действующим законодательством.

2.2.10. Рассматривать представления профкома о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах.

2.3. Работники обязуются:

2.3.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности в соответствии с трудовым договором и в объеме, определенном должностной инструкцией и локальными нормативными актами, используя инновационные подходы к выполнению обязанностей и достижению

требуемых результатов труда.

2.3.2. Своим личным поведением и отношением к работе способствовать воспитанию у обучающихся чувства патриотизма, гордости за свою профессию и родной вуз, прививать им нормы порядочности и интеллигентности.

2.3.3. Соблюдать Устав УГНТУ, Правила внутреннего распорядка, требования охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности.

2.3.4. Обеспечивать соблюдение требований охраны труда обучающимися.

2.3.5. Соблюдать требования, установленные законодательством Российской Федерации, в том числе санитарными эпидемиологическими нормами, локальными нормативными актами университета, действующими в период режима чрезвычайной ситуации или при возникновении угрозы распространения заболевания, представляющего опасность для окружающих, режима повышенной опасности, либо в период осуществления на территории ограничительных мероприятий, несоблюдение которых создает угрозу причинения вреда здоровью работников и обучающихся.

2.3.6. Проходить периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

2.3.7. Постоянно повышать свой профессиональный и культурный уровень, совершенствовать теоретические знания и практические умения.

2.3.8. Признавать и соблюдать права УГНТУ на объекты интеллектуальной собственности, созданные работником в порядке выполнения служебных обязанностей.

2.3.9. Бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе и к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников.

2.3.10. Незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственно руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

2.3.11. Поддерживать порядок и чистоту на своем рабочем месте, а также в помещениях университета.

2.3.12. Способствовать своими действиями экономии энергоресурсов.

2.3.13. Соблюдать режим запрета курения на территории и в помещениях университета.

2.3.14. Создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга и обучающихся.

2.4. Профком обязуется:

2.4.1. Представлять и защищать социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы членов Профсоюза в соответствии с действующим законодательством.

2.4.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников университета, не являющихся членами Профсоюза, по вопросам индивидуальных трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и ежемесячно перечисляют средства из заработной платы на счет профсоюзной организации.

2.4.3. Добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда.

2.4.4. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон Договора и предотвращения социальной напряженности в коллективе университета.

2.4.5. В период действия настоящего Договора при условии выполнения работодателем его положений не настаивать на пересмотре условий Договора, если выдвигаемые профкомом предложения не встречают согласия другой стороны.

2.4.6. Содействовать:

- предотвращению в университете коллективных трудовых споров при выполнении работодателем обязательств, включенных в настоящий Договор;
- в проведении специальной оценки условий труда работников.

2.4.7. Осуществлять контроль за:

- соблюдением работодателем трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- правильностью расходования фондов оплаты труда и стимулирующих выплат;
- своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию;
- правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

2.4.8. Направлять учредителю университета заявления о нарушении администрацией законов и иных нормативных актов о труде, условий настоящего Договора с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания к ответственным лицам.

2.4.9. Способствовать росту квалификации работников, участвовать в организации и проведении конкурсов профессионального мастерства.

2.4.10. Участвовать в работе:

- по организации и проведению культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий, в том числе летнего отдыха и оздоровления работников университета и их детей, вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки на приобретение путевок;
- комиссий университета, в том числе по аттестации работников, охране труда, бюджетной.

### 3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. Работники УГНТУ в своей трудовой деятельности руководствуются Уставом университета, Правилами внутреннего распорядка, локальными нормативными актами университета, приказами и распоряжениями, должностными инструкциями, трудовыми договорами, индивидуальными планами работы, настоящим Договором.

3.2. При поступлении на работу трудовые отношения между работниками и работодателем оформляются путем заключения трудового договора. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с действующим законодательством.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, Отраслевого соглашения, настоящего Договора, Устава университета и иных локальных нормативных актов.

3.3. Трудовой договор с работниками университета заключается в письменной форме, как правило, на неопределенный срок, а также на срок не более 5 лет.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

3.4. 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 с учетом особенностей, установленных статьями 332 и 336.1 Трудового кодекса Российской Федерации. В случае, если трудовой договор не может быть заключен на неопределенный срок, то при определении срока трудового договора учитывается срок реализации соответствующей образовательной программы, но в пределах срока, установленного Трудовым кодексом Российской Федерации.

Заключению трудового договора на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности, которое проводится в порядке, установленном законодательством Российской Федерации с учетом Устава университета и локального нормативного акта.

Должности декана факультета и заведующего кафедрой являются выборными. Порядок выборов на указанные должности определяется Уставом университета.

Администрация университета вправе объявлять конкурс на замещение вакантных должностей научных работников. Порядок проведения конкурса определяется соответствующим положением.

3.5. В целях сохранения непрерывности учебного процесса допускается

заключение трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящейся 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 действующим законодательством сохраняется место работы, до выхода этого работника на работу.

3.6. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора не позднее, чем за два месяца до их введения (статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации), а также своевременное заключение дополнительных соглашений к трудовому договору об изменении его условий.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленных трудовым законодательством, Отраслевым соглашением, настоящим Договором, являются недействительными и применяться не могут.

3.7. Трудовой договор или дополнительное соглашение к Трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, заключаются между работником и работодателем в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.8. Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) университета не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

3.9. Для структурных подразделений, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, регулирование трудовых прав педагогических работников, руководителей структурных подразделений и иных работников обеспечивается в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации для аналогичных категорий работников образовательных организаций соответствующих типов.

3.10. Работодатель обязан:

3.10.1. До подписания трудового договора с работником ознакомить работника под роспись с Уставом университета, Правилами внутреннего распорядка, Отраслевым соглашением, настоящим Договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью.

3.10.2. Оформлять изменение условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, которое является неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений коллективного договора.

3.10.3. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями 2 и 3 статьи 72.2 и статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.10.4. Не допускать снижения уровня трудовых прав педагогических работников с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда.

3.10.5. Руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов высшего и дополнительного профессионального образования, здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности и применять профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью 1 статьи 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.11. Привлечение работника университета на работы, не связанные с выполнением его должностных обязанностей, допускается с согласия работника и за дополнительную плату, кроме случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.12. Администрация и профком с целью повышения правовой грамотности обеспечивают юридическую консультацию работников университета по вопросам трудовых отношений, организуют и проводят совещания и семинары для руководителей структурных подразделений университета, а также учебу профсоюзного актива.

3.13. В целях обеспечения и достижения критериев по аккредитации образовательных программ, реализуемых в университете, высокого качества подготовки специалистов, стимулирования деятельности подразделений университета ежегодно утверждаются контрольные показатели (критерии, индикаторы), проводятся конкурсы по номинациям, итоги которых используются для поощрения победителей.

3.14. Администрация университета осуществляет контроль соблюдения работниками трудовой дисциплины.

## **4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

Стороны исходят из следующего:

4.1. Оплата труда в университете осуществляется на основе Положения об оплате труда работников УГНТУ и условий трудового договора. Заработная плата включает в себя оклад (должностной оклад, ставку

заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) заработной платы работников университета устанавливаются по профессионально - квалификационным группам (ПКГ) и соответствующим им квалификационным уровням в зависимости от занимаемой должности и определяются Положением об оплате труда работников УГНТУ.

4.3. Заработная плата состоит из гарантированной и стимулирующей частей. Гарантированная часть оплаты труда включает оклад (должностной оклад), а также установленные законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами обязательные компенсационные и стимулирующие выплаты.

Размер стимулирующей части оплаты труда для каждого работника определяется результатом и качеством его труда.

4.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством Российской Федерации.

Месячная оплата труда работников не ниже минимального размера оплаты труда пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в том числе заключенного по работе на условиях совместительства.

Оплата сверхурочной работы, районного коэффициента в заработной плате работника при доведении ее до минимального размера оплаты труда не учитывается и производится сверх минимального размера оплаты труда.

4.5. В целях повышения социального статуса работника и мотивации труда с учетом особенностей трудовой деятельности и финансовых возможностей университета стороны настоящего Договора совместно разрабатывают предложения, направленные:

- на совершенствование Положения об оплате труда работников УГНТУ;

- совершенствование критериев оценки эффективности работы научно-педагогических и других категорий работников университета для определения размера стимулирующих выплат.

4.6. Заработная плата выплачивается работникам, состоящим в штате университета, за текущий месяц, как правило, переводом на картсчета. Днями выплаты заработной платы являются 20 число текущего месяца и 5 число следующего месяца.

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

Оплата за время отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (статья 136 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.7. В случае несвоевременной или неправильной выплаты работнику

заработной платы по вине ответственного исполнителя виновные лица несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.8. Работодатель определяет нормы труда работников, исходя из объема принятых обязательств по выполнению услуг и работ с учетом отраслевых рекомендаций по нормированию труда, а также формы и системы оплаты труда, другие виды материального стимулирования с учетом мотивированного мнения профкома.

4.9. Администрация через Ученый совет доводит до сведения коллектива информацию о расходовании средств, поступающих в университет, в том числе от спонсоров, попечителей, а также всех видов деятельности. С этой целью в начале календарного года подводятся итоги финансово-хозяйственной деятельности университета за предыдущий год.

Информация об исполнении бюджета УГНТУ (его подразделений) ежеквартально докладывается на заседании ректората.

4.10. Удержания из заработной платы могут производиться только в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

4.11. Всем работникам администрация обязана ежемесячно выдавать расчетные листки, включающие информацию о составных частях причитающийся заработной плате за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.12. Работодатель обязуется:

4.12.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации, в размере неполученной заработной платы (статья 234 Трудового кодекса Российской Федерации);

4.12.2. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективного договора и отраслевого соглашения по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации, заработную плату в полном размере.

4.13. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда (СОУТ).

Минимальный размер повышения оплаты труда составляет 4% оклада (должностного оклада, тарифной ставки), предусмотренного для различного вида работ с нормальными условиями труда.

4.14. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему предоставляется другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Оплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день осуществляется с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

4.15. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) устанавливается в повышенном на 35% размере часовой тарифной ставки (части оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.16. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

## **5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

Стороны пришли к соглашению о следующем:

5.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников университета определяется Правилами внутреннего распорядка, расписанием учебных занятий и графиком консультаций, индивидуальным планом-отчетом работника, графиком работы, а также условиями трудового договора и должностными инструкциями работников.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, инженерно-технического, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала университета устанавливается нормальная продолжительность рабочей недели, которая не может превышать 40 часов.

5.3. Для профессорско-преподавательского состава университета устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов при работе на полную (1,0) ставку.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов учебной работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них трудовым договором и индивидуальным планом-отчетом.

Порядок определения учебной нагрузки и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, регулируются соответствующим нормативным правовым актом, утверждаемым федеральным органом государственной власти в сфере образования.

5.4. Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где по результатам специальной оценки условий труда (СОУТ) установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, локальным нормативным актом университета может быть предусмотрено увеличение продолжительности ежедневной работы (смены) при условии соблюдения еженедельной продолжительности рабочего времени.

5.5. Для работников университета в возрасте от 16 до 18 лет устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю, а для работников в возрасте от 14 до 16 лет – не более 24 часов в неделю.

5.6. Начало и окончание рабочего дня, продолжительность перерывов в работе устанавливаются Правилами внутреннего распорядка, а в случаях, предусмотренных законодательством - трудовым договором.

5.7. Расписания учебных занятий и экзаменационных сессий по всем формам обучения доводятся до сведения преподавателей не позднее чем за неделю до начала учебных занятий и экзаменационных сессий. Об изменении в расписании преподаватели уведомляются не позднее чем за три дня до внесения изменений за исключением форс-мажорных обстоятельств.

5.8. Работнику университета может устанавливаться неполная рабочая неделя, неполный рабочий день (смена) и другие режимы в соответствии с законодательством.

Неполное рабочее время (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя) устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида – до 18 лет), лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Оплата труда производится согласно действующему законодательству пропорционально отработанному времени.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности отпуска, исчисления трудового стажа и других прав.

5.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения экзаменационной сессии, учебных занятий с обучающимися по заочной форме обучения, дней открытых дверей для абитуриентов и их родителей и др., допускается по письменному распоряжению руководителя организации с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

5.10. В интересах работников в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Республики Башкортостан работодатель переносит день отдыха на другой день для объединения его с ближайшими праздничными днями, если это не нарушает нормальный ход учебного процесса.

5.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мотивированного мнения профкома за две недели до начала календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за две недели до его начала.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника с учетом мотивированного мнения профкома в порядке,

предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Разделение отпуска на части допускается по соглашению между работником и работодателем. При этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

5.12. Работодатель обязуется на основании письменного заявления работника и при подтверждении основания предоставить дополнительные дни отдыха (выходные дни) с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- смерти близких родственников – 3 рабочих дня (без учета времени нахождения в дороге);
- по иным обстоятельствам (регистрация брака, проводы детей в армию, рождение ребенка, переезд на новое место жительства и др.) – 2 рабочих дня.

Предоставление указанных дней осуществляется с согласия руководителя структурного подразделения.

5.13. Отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника и с согласия руководителя подразделения предоставляется:

- женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет – до 28 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году.

## **6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА**

Стороны Договора рассматривают охрану труда и здоровья работников университета в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

### **6.1. Работодатель:**

6.1.1. Обеспечивает реализацию стандартов системы менеджмента качества в области экологии и охраны труда, в частности:

- создает в соответствии со статьей 217 Трудового кодекса Российской Федерации службу охраны труда, обеспечивая ее численность и работу в соответствии с необходимыми требованиями, а также методические кабинеты по охране труда, оборудованные техническими средствами, компьютерной и мультимедийной техникой и другими современными средствами обучения;
- разрабатывает и утверждает по согласованию с профкомом правила по

охране труда для структурных подразделений университета, инструкции по охране труда для отдельных профессий, должностей и видов работ в университете;

- формирует матрицы рисков в области охраны труда и экологии, а также реализует программы управления ими;

- организует проведение вводного инструктажа по охране труда при приеме работников.

6.1.2. Обеспечивает право работников университета на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников в соответствии с требованиями действующего законодательства.

6.1.3. Разрабатывает совместно с профкомом ежегодное Соглашение по охране труда, включающее организационные и текущие мероприятия по охране и безопасности труда, затраты на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, ответственных должностных лиц.

6.1.4. Организует проведение обучения безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

6.1.5. Осуществляет расследование и учет несчастных случаев в университете с привлечением представителей профкома в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Руководители структурных подразделений обязаны немедленно информировать службу охраны труда и проректора по подчиненности обо всех случаях производственных травм.

6.1.6. Разъясняет работникам:

- содержание политики университета в области охраны здоровья и обеспечения безопасности труда и роль каждого работника в ее реализации;

- содержание рисков в области охраны здоровья и обеспечения безопасности труда, связанных с выполнением работниками своих должностных обязанностей;

- содержание программ управления рисками в области охраны здоровья и обеспечения безопасности труда, а также роль каждого работника в реализации этих программ.

6.1.7. Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствие со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.1.8. Выполняет в установленные сроки мероприятия по улучшению условий и охраны труда.

6.1.9. Обеспечивает:

- систематическое проведение планово-предупредительного ремонта и технического обслуживания электрических и вентиляционных систем,

периодическую проверку их эффективности;

- установленный нормами тепловой режим в помещениях.

6.1.10. В соответствии с ежегодно утверждаемой сметой и Соглашением по охране труда выделяет средства из всех источников финансирования в размере не менее 2% от фонда оплаты труда и не менее 0,7% от суммы эксплуатационных расходов на содержание университета, на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на приобретение специальной и форменной одежды, смывающих и (или) обезвреживающих средств, нормативных и справочных материалов по охране труда, на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников университета.

Использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты (СИЗ), проведение обязательных медицинских осмотров.

6.1.11. Обеспечивает работников университета в соответствии с установленными нормами сертифицированной спецодеждой и другими СИЗ согласно установленному перечню профессий и должностей, а также форменной одеждой, молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

6.1.12. Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с действующим законодательством.

6.1.13. Устанавливает по итогам специальной оценки условий труда компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными, а также иными особыми условиями труда, по согласованным с профкомом спискам, проводит работу по сокращению количества рабочих мест с вредными и (или) опасными, а также иными особыми условиями труда.

6.1.14. Обеспечивает:

- за счет собственных средств проведение предварительных (при поступлении на работу) и обязательных периодических медицинских осмотров, включая обязательное психиатрическое освидетельствование работников в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

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

6.1.15. Организует проведение дополнительной диспансеризации

работников, направленной на раннее выявление и профилактику заболеваний, в том числе социально значимых.

Для прохождения диспансеризации работник на основании его письменного заявления, согласованного с работодателем, освобождается от работы на два рабочих дня один раз в три года с сохранением за ним места работы и среднего заработка, а работник, не достигший возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работник, являющийся получателем пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, - один раз в год.

6.1.16. Обеспечивает в соответствии с действующим законодательством обязательное медицинское страхование работников и страхование их от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также своевременно оформляет документы на уменьшение коэффициентов к страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.1.17. Привлекает представителей профкома к участию в комиссиях по приемке законченных строительством объектов университета.

6.1.18. Организует проведение производственного контроля за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов.

6.1.19. Организует санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также обеспечивает режим труда и отдыха работников в соответствии с действующим законодательством.

6.1.20. Создает совместно с профкомом на паритетной основе комиссию по охране труда.

6.1.21. Обеспечивает условия для осуществления уполномоченными лицами по охране труда профсоюзного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда.

6.1.22. Предусматривает участие технических инспекторов труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев с работниками и обучающимися при проведении образовательной деятельности, а также предоставление информации в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

6.1.23. Возмещает расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве.

6.1.24. Обеспечивает:

- структурные подразделения университета медицинскими аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой доврачебной помощи, и пополняет их по мере необходимости;

- безопасные и чистые подходы и подъезды к учебным зданиям и общежитиям, надлежащее состояние пешеходных переходов на территории университета;

- необходимый пропускной режим во всех учебных корпусах и общежитиях университета;

- временное размещение и передачу специализированным организациям опасных отходов деятельности подразделений университета в соответствии с природоохранным законодательством.

## 6.2. Профком:

6.2.1. Осуществляет контроль соблюдения работодателем законодательства об охране труда и дополнительных требований, установленных университетом, в том числе в рамках системы менеджмента охраны здоровья и обеспечения безопасности труда.

6.2.2. Регулярно заслушивает на своих заседаниях вопросы, связанные с соблюдением трудового законодательства по охране труда.

6.2.3. Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в университете, либо непосредственно на рабочем месте, вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

6.2.4. Контролирует своевременную, в соответствии с установленными нормами, выдачу работникам специальной одежды, обуви, других средств индивидуальной защиты, смывающих и (или) обезвреживающих средств.

6.2.5. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкома, способствует формированию и организации деятельности совместных комиссий по охране труда университета, оказывает помощь в их работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

6.2.6. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов профсоюзной организации на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, привлекая для этих целей технических инспекторов труда и уполномоченных лиц по охране труда.

6.2.7. Принимает участие в создании и работе совместной комиссии по охране труда, а также в анализе рисков в области охраны труда для работников университета и разработке программ управления ими.

6.2.8. Организует проведение проверок состояния охраны труда в университете, выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных настоящим Договором, Соглашением по охране труда, программами по безопасности университета, в том числе программами управления рисками.

6.2.9. Участвует в комиссиях по проведению специальной оценки условий труда, проверке готовности университета к началу нового учебного года, приемке в эксплуатацию законченных строительством или реконструированных учебных и производственных объектов.

6.2.10. Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками университета.

6.2.11. Обращается к работодателю с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

6.2.12. Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда.

6.2.13. В случае грубых нарушений требований охраны труда (отсутствие нормальной освещенности и вентиляции, низкая температура в помещениях, повышенный шум и др.) вправе требовать от администрации приостановления работ до устранения выявленных нарушений.

6.2.14. Проводит разъяснительную работу о необходимости соблюдения правил и норм охраны труда работниками университета.

6.2.15. Выносит на рассмотрение администрации университета предложения по улучшению условий труда.

## **7. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ, СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ**

7.1. Стороны коллективного договора признают, что повышение квалификации и переподготовка работников должны проводиться в первую очередь для обеспечения качественного оказания госуслуг и работ, интересов учебного и научно-исследовательского процессов, инновационной деятельности, а также в целях развития кадрового потенциала, и пришли к соглашению о том, что работодатель определяет:

- необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд университета, в том числе с учетом политики университета в области качества, целей и планов его развития;

- формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;

- перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития университета.

С этой целью ежегодно формируются планы повышения квалификации работников университета.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Содействовать повышению квалификации работников согласно утвержденному плану повышения квалификации работников структурных подразделений, в том числе созданию условий по обеспечению права преподавателей для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и профессиональной переподготовки для работы в образовательном процессе, требующем знания языков, использования электронного обучения, новых инструментов оценки качества знаний.

7.2.2. 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 действующим законодательством для лиц, направляемых в служебные командировки.

7.2.3. Содействовать в решении социально-экономических и профессиональных проблем молодых преподавателей и ученых университета, оказывать им социальную поддержку и материально стимулировать;

7.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением по аккредитованным образовательным программам среднего профессионального и высшего образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

7.2.5. Не допускать необоснованного сокращения численности (штата) работников университета, а также необоснованного отказа в приеме на работу или необоснованного увольнения лиц, достигших предпенсионного возраста.

7.2.6. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников.

7.2.7. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1 и 2 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, предоставлять свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

7.2.8. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата производить с предварительного согласия профкома.

7.3. Стороны договорились, что критерием массового увольнения работников в университете является сокращение численности или штата работников в количестве:

20 и более человек в течение 30 дней,

60 и более человек в течение 60 дней,

100 и более человек в течение 90 дней,

увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

7.4. Преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации, помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации, имеют также:

- работники, совмещающие работу с обучением в вузе;

- работники, отнесенные в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста;

- одинокие родители (мать, отец), воспитывающие детей до 16 лет, а

также родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

- лица, получившие среднее профессиональное образование или высшее образование и впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня.

## **8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ**

8.1. Стороны исходят из того, что без создания нормальных условий для труда и отдыха работников невозможно социальное партнерство в университете. Социальные гарантии, льготы и компенсации реализуются с учетом особенностей деятельности и финансовых возможностей университета.

8.2. Университет самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, использует в соответствии с Уставом УГНТУ закрепленное за ним имущество, определяет направления использования средств, полученных из соответствующего бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, в том числе:

- на установление выплат стимулирующего характера, улучшение условий труда и быта, организацию отдыха работников, их семей, мероприятия по охране здоровья и оздоровлению работников, другие социальные нужды работников и их детей;

- укрепление материально-технической базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территорий и другие производственные нужды.

8.3. Администрация и профком осуществляют меры по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с преподавателями, сотрудниками и членами их семей, в том числе по организации отдыха и санаторно-курортного лечения, для чего осуществляют содержание и организуют деятельность объектов социально-культурного назначения. Работники университета вправе использовать данные объекты на льготных условиях, а физкультурно-оздоровительные и спортивные объекты – безвозмездно.

Ликвидация или перепрофилирование объектов социально-культурного назначения производится с учетом мнения профсоюзных организаций сотрудников и студентов.

8.4. Администрация совместно с профкомом проводит межфакультетскую спартакиаду «Здоровье» среди преподавателей и сотрудников университета в соответствии с ежегодно утверждаемым Положением о спартакиаде.

8.5. Отдых преподавателей и сотрудников организуется на базе учебно-научно-производственного полигона «СОЛУНИ» (далее УНПП «СОЛУНИ») в летний период.

8.6. Администрация по соглашению перечисляет на счет первичной профсоюзной организации УГНТУ денежные средства для ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и иной работы по планам и программам, утверждаемым Ученым советом университета, в том числе участие в спартакиаде «Дружба» преподавателей и сотрудников вузов Урала и Сибири. Объем финансирования определяется сметами мероприятий.

8.7. Администрация университета в период летнего оздоровительного сезона возмещает до 100% стоимости питания штатным работникам УНПП «СОЛУНИ».

8.8. Администрация и профком выделяют средства:

- для частичной оплаты стоимости санаторно-курортных путевок и путевок организованного летнего отдыха работников университета и их детей. Частичная оплата стоимости путевки осуществляется в соответствии с утвержденным положением о приобретении, распределении и выдаче путевок на санаторно-курортное лечение и оздоровление работников;

- частичной оплаты стоимости билетов на театрализованные представления;

- оплаты новогодних подарков и билетов на новогодние представления для детей работников университета.

8.9. Для реализации лечебно-оздоровительных мероприятий, проводимых в университете, работникам предоставляется право пользоваться медицинскими услугами соответствующих структурных подразделений.

8.10. Работникам, высвобождаемым из университета в связи с сокращением численности или штата, на период трудоустройства гарантируется возможность пользоваться на правах работников университета услугами объектов социально-культурного назначения.

8.11. При увольнении по инициативе работника в связи с болезнью, инвалидностью, либо по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон с согласия профкома администрация выплачивает работнику единовременную сумму в размере месячного должностного оклада (ставки), а проработавшему в университете более 20 лет в связи с уходом на пенсию по старости – в размере двух окладов (должностных окладов, тарифных ставок). Данные выплаты могут быть произведены работнику только один раз.

8.12. При несчастном случае на производстве, имевшем место не по вине пострадавшего, работнику компенсируются расходы на лечение в соответствии с действующим законодательством.

8.13. В соответствии с Положениями о званиях «Почетный декан (директор института) УГНТУ», «Почетный директор филиала УГНТУ», «Почетный заведующий кафедрой УГНТУ» администрация университета оказывает материальную поддержку работникам, получившим указанные почетные звания.

8.14. Для работников университета, награжденных Почетным знаком УГНТУ II степени (серебряным), устанавливается ежемесячная надбавка не менее 2000 рублей.

8.15. Администрация и профком университета организуют поощрение работников в связи с юбилейными датами со дня рождения, а также оказывают материальную помощь в целях социальной поддержки следующим категориям работников:

- многодетным (воспитывающим троих и более детей);
- родителям, воспитывающим детей-инвалидов и в одиночку;
- в связи с длительной болезнью ребенка;
- в связи с другими особыми обстоятельствами по ходатайству профкома.

8.16. Материальная помощь выделяется работникам в связи со смертью близких родственников (родители, супруг(а), дети), семьям на похороны работника, семьям на похороны неработающих пенсионеров по старости, проработавшим в университете более 25 лет, и пенсионерам по инвалидности, ушедшим на пенсию из университета.

8.17. Администрация выделяет транспортные средства на похороны работников университета и их близких родственников.

8.18. Работодатель по решению жилищно-бытовой комиссии университета предоставляет во временное пользование (на время работы в университете) высококвалифицированным работникам жилые места в общежитиях УГНТУ.

8.19. Администрация совместно с профкомом оказывают материальную и организационную помощь Региональной общественной организации пенсионеров Уфимского государственного нефтяного технического университета Республики Башкортостан.

## **9. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА**

9.1. Права и гарантии деятельности профсоюзной организации и профкома определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами Российской Федерации, уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, отраслевого и территориального соглашений, Устава университета, настоящего Договора.

9.2. Администрация университета обязуется соблюдать права и гарантии профсоюзной организации и профкома, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя их функционированию.

9.3. Работодатель обязан:

9.3.1. Предоставить профкому бесплатно необходимые помещения для проведения собраний, конференций, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной и культурно-массовой работы.

9.3.2. Обеспечить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом.

9.3.3. Обеспечивать ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану предоставленных помещений.

9.3.4. Оплачивать услуги междугородной связи, в том числе интернет-услуги, а также годовую подписку необходимых периодических изданий по представленному профкомом списку.

9.3.5. Производить множительные, переплетные и редакционно-издательские работы для нужд профсоюзной организации.

9.3.6. Разрешать проведение в рабочее время профсоюзных собраний и конференций при условии заблаговременного согласования времени и места их проведения.

9.3.7. Не препятствовать представителям профкома в посещении подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

9.3.8. Предоставлять по запросам профкома информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания работников и обучающихся в общежитии.

9.3.9. Заблаговременно ставить профком в известность обо всех проектах планов перспективного и текущего развития университета.

9.4. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета университета на расчетный счет Первичной профсоюзной организации УГНТУ средств из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза (1%), а также других работников - не членов Профсоюза (0,5%) при наличии их письменных заявлений. Перечисление средств производится в полном объеме и в сроки выплаты заработной платы.

9.5. Работники, входящие в состав выборных профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Перемещение или временный перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

9.6. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и

поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профкома, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия профкома.

9.7. Члены профкома, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в университете совместных с работодателем комиссиях освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы, а также для участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

9.8. Работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) у того же работодателя. При невозможности предоставления указанной работы (должности) в связи с ликвидацией университета либо отсутствием в университете соответствующей работы (должности) Профсоюз сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации - на срок до одного года. При отказе работника от предложений соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется.

9.9. За освобожденными профсоюзными работниками и штатными работниками профкома сохраняются социально-трудовые права, гарантии и льготы, действующие в университете, в соответствии с коллективным договором и отраслевым соглашением.

9.10. За освобожденными профсоюзными работниками сохраняется продолжительность ежегодного отпуска, предоставляемого по прежней работе, путем присоединения к основному отпуску дополнительного отпуска применительно к порядку, установленному для работников с ненормированным рабочим днем.

9.11. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе профкома признается значимой для деятельности университета (его подразделений) и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при избрании по конкурсу на замещение должностей научно-педагогических работников.

9.12. Представители профкома входят в состав комиссий университета по аттестации работников, охране труда, социальному страхованию и др., принимают участие в заседаниях и совещаниях, проводимых на уровне ректората и деканатов, работе Ученого совета университета и Ученых советов факультетов (институтов, высших школ). Председатель профкома является членом Ученого совета университета, председатели профбюро факультетов (институтов, высших школ) – членами Ученых советов соответствующих подразделений.

9.13. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с

лицами, которые избирались в состав профкома, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом положений отраслевого соглашения.

9.14. Профком обязуется по запросу работодателя предоставлять сведения о расходовании целевых средств на мероприятия, предусмотренные настоящим Договором.

9.15. Профком содействует реализации коллективного договора, снижению социальной напряженности в коллективе. При выполнении условий Договора в период его срока действия профком обязуется не призывать к коллективным действиям, кроме действий солидарности.

## **10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

10.1. Стороны договорились о следующем:

10.1.1. После утверждения направляют коллективный договор в течение 7 дней на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду, а текст Договора размещают на сайте университета. Вступление Договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

10.1.2. Разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Договора и осуществляют контроль за его реализацией.

10.1.3. Рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия настоящего Договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением;

10.1.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

10.2. Контроль за выполнением настоящего Договора на всех уровнях осуществляется сторонами Договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

10.3. Работодатель и профком информируют работников университета о выполнении настоящего Договора на конференции работников и обучающихся, расширенных заседаниях Ученого совета университета и профкома.

10.4. В порядке контроля выполнения Договора работодатель и профком имеют право запрашивать друг у друга необходимую информацию о ходе выполнения его отдельных положений.

10.5. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Договора, непредставление информации, необходимой для ведения коллективных

переговоров и осуществления контроля за соблюдением Договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законом.

10.6. После утверждения и регистрации коллективный договор передается в структурные подразделения университета.

10.7. В период действия настоящего Договора стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.