

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

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2017–2020 г.г.

Принят на конференции трудового коллектива,
(протокол № 9(1) от 04.04.2017)

Новосибирск 2017

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения	3
2. Основные направления развития социального партнерства и взаимодействия сторон	4
3. Оплата и нормирование труда	5
4. Рабочее время и время отдыха	11
5. Охрана труда	13
6. Развитие кадрового потенциала и содействие занятости работников СибГУТИ	17
7. Социальные гарантии и компенсации	18
8. Создание условий для осуществления деятельности профкома СибГУТИ	21
9. Контроль за выполнением коллективного договора	23
10. Ответственность за невыполнение условий коллективного договора ...	24
11. Заключительные положения	24

Приложения к Коллективному договору:

1. Положение об оплате труда
2. Положение о направлении работников в служебные командировки и направлении обучающихся в поездки
3. Положение о добровольном медицинском страховании работников СибГУТИ
4. Положение о предоставлении материальной помощи работникам СибГУТИ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ); Федеральным отраслевым соглашением по организациям связи и информационных технологий Российской Федерации на 2015-2017 годы (далее – отраслевое соглашение); другими нормативными правовыми актами с целью реализации и регулирования принципов социального партнерства Работодателя и Работников (далее – Стороны), обеспечения эффективной и стабильной деятельности СибГУТИ.

1.2. Сторонами настоящего Коллективного договора являются социальные партнеры:

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Сибирский государственный университет телекоммуникаций и информатики» (СибГУТИ), именуемый далее Работодатель, в лице ректора Беленького Валерия Григорьевича, действующего на основании Устава СибГУТИ, утвержденного приказом Федерального агентства связи от 01.06.2015 № 142, и Работники СибГУТИ, в лице председателя профкома СибГУТИ Костюковича Анатолия Егоровича, действующего на основании Устава общественной организации профсоюза работников связи России.

1.3. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в СибГУТИ.

1.4. Предметом настоящего Коллективного договора являются преимущественно дополнительные, по сравнению с законодательством РФ, положения об условиях труда, его оплаты, о социальном обеспечении работников СибГУТИ, гарантиях и льготах, предоставляемых работникам Работодателем.

1.5. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников СибГУТИ.

Работники филиалов и Колледжа телекоммуникаций и информатики руководствуются своими локальными нормативными актами, учитывающими особенности трудовых отношений в филиалах и колледже.

Исполнение условий и требований указанных локальных нормативных актов филиалов и колледжа предусматривается в плане финансово-хозяйственной деятельности филиалов и колледжа на очередной финансовый год.

1.6. Условия настоящего Коллективного договора не могут ухудшать уровень прав, гарантий и компенсаций работников, установленных трудовым законодательством РФ и отраслевым соглашением.

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

1.8. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим Коллективным договором.

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

1.10. Трудовые и социальные гарантии, устанавливаемые настоящим Коллективным договором, по мнению Сторон, являются минимальными.

2. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ СТОРОН

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

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

2.1.2. Создание социально-экономических условий для высокопроизводительного труда.

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

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

2.1.5. Создание позитивных трудовых мотиваций.

2.2. Работники, работодатель и профсоюзная организация обязуются строить отношения друг с другом в соответствии с основными принципами социального партнерства, предусмотренными трудовым законодательством Российской Федерации, а также отраслевым соглашением, в том числе на принципах:

- равноправия;

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

2.3. Стороны сотрудничают, применяя принципы социального партнёрства, отстаивают взаимные интересы в органах государственной власти и местного самоуправления, внебюджетных фондах и других организациях.

2.4. Работодатель обеспечивает представителям работников участие в управлении СибГУТИ при рассмотрении вопросов, затрагивающих интересы работников в соответствии со статьями 52, 53 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

3. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

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

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

3.3. Система оплаты труда, размеры окладов (должностных окладов), порядок и размеры стимулирующих, компенсационных и других выплат работникам устанавливаются в Положении по оплате труда работников СибГУТИ, являющегося неотъемлемой частью настоящего Коллективного договора, на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями, с учетом мнения профкома СибГУТИ.

3.4. При планировании бюджета СибГУТИ на очередной финансовый год работодатель предусматривает финансовое обеспечение достигнутых в Коллективном договоре договоренностей по оплате труда и социальным гарантиям.

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

3.6. Установление и изменение системы оплаты труда работников СибГУТИ осуществляется с учетом:

- исполнения Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" и положений "Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы", утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р;
- рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на очередной финансовый год, утверждаемых решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- рекомендаций Федерального агентства связи;
- перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденного Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 818 "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях";
- решений учёного совета СибГУТИ;
- мнения профкома СибГУТИ;

- плановых значений целевых показателей эффективности работы СибГУТИ, утвержденных Федеральным агентством связи;
- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от сложности и содержания выполняемых ими трудовых функций, результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений СибГУТИ в целом, в повышении качества и конкурентоспособности оказываемых услуг;
- фактически достигнутого уровня оплаты труда в СибГУТИ, в том числе по отдельным категориям работников;
- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- фонда оплаты труда, сформированного на очередной финансовый год в СибГУТИ;
- результатов аттестации педагогических работников учебных заведений среднего профессионального образования (СПО), проводимой в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- систем нормирования труда, определяемых Работодателем с учетом мнения профкома СибГУТИ или устанавливаемых Коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

3.7. Фонд оплаты труда работников СибГУТИ (с учетом филиалов и структурных подразделений) формируется в соответствии с законодательством Российской Федерации, субъектов Российской Федерации.

3.8. Фонд оплаты труда в СибГУТИ формируется на финансовый год за счет субсидий на оказание государственных услуг (выполнение работ) и средств от приносящей доход деятельности с учетом доходов от использования имущества, находящегося в государственной собственности.

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

- для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю;
- в трудовых договорах, заключаемых с педагогическими работниками, указывается предельный объем учебной нагрузки за ставку заработной платы в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда;
- нормы часов педагогической работы и (или) нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы устанавливаются локальным нормативным актом СибГУТИ;
- в трудовом договоре, заключаемом с педагогическим работником, определяются условия оплаты его труда, в том числе размер оклада или

размер ставки заработной платы, являющихся фиксированными (в месяц) размерами оплаты труда педагогического работника за исполнение им должностных обязанностей и выполнения педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в запланированном объеме. В оклад или размер ставки заработной платы не входят компенсационные и стимулирующие выплаты.

- за выполнение дополнительной (незапланированной) педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, объем которой не превышает предельный объем учебной нагрузки за ставку заработной платы, а также выполнение других видов работ, в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам) педагогических работников предусматриваются дополнительные выплаты.

3.10. Размеры и условия осуществления выплат оклада, выплат стимулирующего характера, компенсационного характера для всех категорий работников СибГУТИ, включая филиалы, устанавливаются локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения профкома СибГУТИ на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

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

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

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

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

- своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

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

3.12. Перечень показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников СибГУТИ закреплен в Положении об оплате труда работников СибГУТИ.

3.13. В трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору) закрепляются размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера.

3.14. Заработная плата работников СибГУТИ, включая филиалы и Колледж телекоммуникаций и информатики (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат

стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

3.15. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа (в отношении педагогических работников, осуществляющих подготовку по программам СПО), образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, учёной степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа непрерывной работы (в отношении педагогических работников, осуществляющих подготовку по программам СПО), педагогической работы (в отношении педагогических работников, осуществляющих подготовку по программам СПО) – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в СибГУТИ, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

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

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

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

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

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

3.17. Заработная плата проректоров, директоров филиалов и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.18. Должностные оклады проректорам, директорам филиалов и главным бухгалтерам устанавливаются в зависимости от сложности труда на основе факторов сложности труда, в том числе связанных с масштабом управления и особенностями деятельности СибГУТИ. Другие условия оплаты труда устанавливаются локальными нормативными актами СибГУТИ и трудовыми договорами указанных работников.

3.19. В зависимости от исполнения целевых показателей эффективности работы СибГУТИ и (или) филиалов, проректорам, директорам филиалов и главным бухгалтерам устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

3.20. Выплаты компенсационного характера устанавливаются проректорам, директорам филиалов и главным бухгалтерам в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

3.21. Заработная плата работникам СибГУТИ (за исключением работников, которым установлена сдельно-повременная оплата труда) за первую половину текущего месяца выплачивается 22-го числа этого месяца, а заработная плата за вторую половину месяца – 7-го числа следующего месяца.

Работникам, которым установлена сдельно-повременная оплата труда, заработная плата за первую половину текущего месяца выплачивается 30-го числа этого месяца, а заработная плата за вторую половину месяца – 15-го числа следующего месяца.

О выплате заработной платы работодатель извещает в письменной форме каждого работника путем выдачи расчетного листка. Форма расчетного листка утверждается приказом по университету.

Расчетные листки работников структурного подразделения выдаются руководителю данного структурного подразделения, либо лично работнику.

Заработная плата работнику переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

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

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

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

3.25. Привлечение работника при нормированном рабочем дне к сверхурочным работам, к работам в выходные и нерабочие праздничные дни, а также к работе в ночное время производится в соответствии с ТК РФ. Размер оплаты за эти виды работ устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда работников СибГУТИ.

3.26. В целях стимулирования работников к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу в СибГУТИ устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за высокое качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

3.27. Стимулирующие выплаты производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников СибГУТИ, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, с учетом доходов от использования имущества, находящегося в государственной собственности, направленных на оплату труда работников.

Размер объема стимулирующих выплат в фонде оплаты труда на очередной финансовый год определяется, исходя из финансовых возможностей обеспечения всех видов обязательств СибГУТИ и с учетом планируемых поступлений от всех видов деятельности СибГУТИ.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Режимы работы структурных подразделений устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка для работников СибГУТИ, утвержденными Работодателем, с учетом мнения профкома СибГУТИ.

В филиалах СибГУТИ, Колледже телекоммуникаций и информатики, могут действовать свои Правила внутреннего трудового распорядка при условии их утверждения директором филиала (Колледжа) с учетом мнения представительных органов работников филиала (Колледжа) при их наличии.

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. В СибГУТИ устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями, шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем.

4.3. Для отдельных категорий работников устанавливается ненормированный рабочий день в соответствии с Перечнем должностей работников с ненормированным рабочим днем. Указанный перечень утверждается ежегодно ректором с учетом мнения профкома СибГУТИ.

4.4. Для профессорско-преподавательского состава продолжительность рабочего времени составляет не более 36 часов в неделю и определяется в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка

для работников СибГУТИ с учетом выполнения преподавательской работы, а также осуществления научно-исследовательской, учебно-методической, организационно-методической, воспитательной работы.

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

4.5. Для некоторых категорий работников может устанавливаться сменный режим работы по скользящему графику с суммированным учетом рабочего времени. Графики сменности утверждаются ректором и доводятся до сведения работников не позднее, чем за 1 месяц до введения их в действие.

4.6. Для отдельных работников структурных подразделений СибГУТИ приказом ректора может устанавливаться особый режим работы, не противоречащий ТК РФ.

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

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

4.9. В СибГУТИ предоставляются сверх установленного законодательством основного ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с ненормированным рабочим днем до 14 календарных дней в году в соответствии перечнем должностей работников с ненормированным рабочим днем. Данный отпуск может суммироваться с ежегодным отпуском или по желанию работника предоставляется отдельно.

4.10. Работники имеют право на предоставление краткосрочного оплачиваемого отпуска в связи:

- со свадьбой самого работника – до 5 календарных дней;
- со свадьбой детей – до 3 календарных дней;
- со смертью близких родственников и членов семьи – до 5 календарных дней, других родственников – до 3 календарных дней;
- с рождением ребенка – до 3 календарных дней;

- с переездом на новое место жительства – до 3 календарных дней;
- в других случаях – по заявлению работника и с согласия Работодателя.

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

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

4.13. Педагогическим работникам, проработавшим в СибГУТИ не менее 10 лет, может быть предоставлен длительный отпуск сроком до одного года в порядке, предусмотренном Приказом Минобрнауки России от 31 мая 2016 г. № 644 "Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года".

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

5. ОХРАНА ТРУДА

5.1. Работодатель обеспечивает безопасные условия и охрану труда для работников в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

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

5.3. В университете создается комиссия по охране труда, в состав которой входят представители Работодателя с обязательным участием специалиста по охране труда организационно-правового управления и представители профкома СибГУТИ.

Комиссия по охране труда действует на основании Положения, утвержденного приказом СибГУТИ.

В период выполнения обязанностей, прохождения обучения по охране труда членам комиссии сохраняется заработная плата.

- 5.4. Работодатель ежегодно в срок до 15 декабря текущего года разрабатывает планы мероприятий улучшения условий охраны труда и санитарно-оздоровительных мероприятий на следующий календарный год, согласовывает их с профкомом СибГУТИ и обеспечивает их исполнение.
- 5.5. Общая сумма денежных средств (из различных источников поступлений в СибГУТИ), направляемых ежегодно на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда определяется в соответствии с Планом мероприятий в размере не менее 0,1% от суммы бюджетных ассигнований федерального бюджета, выделяемых на содержание СибГУТИ.
- 5.6. Работодатель регулярно не реже одного раза в пять лет в соответствии с Планом проведения специальной оценки условий труда с участием представителя профкома СибГУТИ проводит специальную оценку условий труда (СОУТ) и информирует работников об условиях труда на рабочих местах и компенсациях за работу с вредными и (или) опасными условиями труда при установлении таковых.
- 5.7. Работодатель в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации организует проведение за счет средств Работодателя обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, а также других обязательных освидетельствований работников, осуществляющих отдельные виды деятельности, или работающих в условиях повышенной опасности согласно ежегодно утверждаемому приказом СибГУТИ соответствующего Перечня профессий (должностей).
- 5.8. Работодатель обязан в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве, анализ причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработку и внедрение профилактических мер по их предупреждению, своевременно доводить информацию о несчастных случаях до профкома СибГУТИ.
- 5.9. Работодатель осуществляет обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на основании "Уведомления о размере страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний", получаемого от регионального отделения Фонда социального страхования Российской Федерации.
- 5.10. Для всех лиц, принимаемых на работу в СибГУТИ, работодатель в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации

организует проведение вводного инструктажа по охране труда, первичного инструктажа на рабочем месте, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ.

В течение первого месяца при поступлении на работу, далее – по мере необходимости, но не реже одного раза в три года работодатель обеспечивает обучение по охране труда работников организации в объеме их должностных обязанностей, своевременное проведение инструктажей и проверку знаний требований норм и правил охраны труда, стажировку.

Допуск к работе лиц, не прошедших инструктаж, запрещается

5.11. Работодатель обязан предоставлять компенсации, установленные действующим законодательством Российской Федерации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Перечнем профессий (должностей), утвержденным в СибГУТИ по результатам проведенной специальной оценки условий труда.

5.12. На работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работодатель за счет средств СибГУТИ обеспечивает работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, прошедшими обязательную сертификацию или декларирование в соответствии с нормами, установленными законодательством Российской Федерации. Перечень профессий работников, имеющих право на указанное обеспечение и конкретный перечень обязательной к выдаче спецодежды, спецобуви, в том числе теплой, других средств индивидуальной защиты, а также нормы их выдачи ежегодно утверждаются приказом СибГУТИ.

Работа без соответствующей спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты по профессиям работников, указанных в Перечне, запрещается.

5.13. Рабочий инструмент и приспособления, приборы, средства индивидуальной защиты, необходимые в процессе труда, выдаются работнику бесплатно.

Работники несут ответственность за сохранность и исправность выдаваемого ему рабочего инструмента, приспособлений, приборов и средств индивидуальной защиты в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Инструмент, приспособления, приборы и средства индивидуальной защиты ремонтируются за счет средств СибГУТИ.

5.14. Работодатель разрабатывает необходимую нормативно-техническую документацию, проводит организационно-технические и другие необходимые мероприятия по охране труда и предупреждению производственного травматизма, предотвращает воздействия вредных факторов производственной среды на работников, оборудует и обеспечивает работу кабинетов,

стендов охраны труда, а также приобретение наглядной агитации по охране труда.

Применение нового оборудования, материалов, сырья, не имеющих соответствующих сертификатов безопасности, не допускается.

5.15. Работодатель обеспечивает санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда. В этих целях работодателем по установленным нормам оборудуются санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, помещения для оказания медицинской помощи (медпункты, здравпункты).

5.16. Работодатель ежегодно в июле-августе проверяет готовность учебных корпусов и общежитий к новому учебному году. Для чего приказом СибГУТИ создается комиссия, с привлечением представителей профкома СибГУТИ и студенческой профсоюзной организации с обязательным включением в состав комиссии работника отдела безопасности, ГО, ЧС и ОТ. По результатам проверки составляется соответствующий акт.

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

5.18. Работодатель обеспечивает освещенность территории СибГУТИ в вечернее время в соответствии с требованиями, установленными действующим законодательством Российской Федерации, безопасность проходов и проездов, планомерное благоустройство территории университета.

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

5.20. При установлении температуры в учебных и производственных помещениях ниже или выше показателей, определяемых санитарными нормами и правилами, Работодатель по согласованию с профкомом СибГУТИ переводит работников на сокращенный рабочий день с сохранением заработной платы.

5.21. Количество студентов в группе не должно превышать количество рабочих мест в аудитории (лаборатории), где проводятся лекционные (практические) занятия.

6. РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА И СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ СИБГУТИ

- 6.1. В целях развития кадрового потенциала, его рационального использования Работодатель определяет направления политики развития и управления персоналом для повышения статуса педагогических работников, профессионализма кадров, совершенствования практики их обучения и переподготовки и закрепляет их в концепции кадровой политики СибГУТИ.
- 6.2. Работодатель на основе кадровой политики формирует и реализует соответствующие планы сохранения, обновления и рационального использования профессионального потенциала работников СибГУТИ, формирует кадровый резерв.
- 6.3. Работодатель предоставляет возможности для повышения квалификации, обучения и переобучения работников в интересах и за счет средств работодателя, обеспечивает им социальные гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством Российской Федерации. Категории работников и периодичность повышения квалификации закрепляются в концепции кадровой политики.
- 6.4. В соответствии со статьей 82 Трудового кодекса Российской Федерации при принятии решения о сокращении численности или штата работников СибГУТИ работодатель в письменной форме сообщает об этом профкому СибГУТИ не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Массовым увольнением работников в СибГУТИ считается одновременное сокращение более пяти процентов от общей численности работников в течение 90 календарных дней.
- 6.5. При принятии решения о ликвидации, реорганизации и реструктуризации СибГУТИ работодатель до начала проведения соответствующих мероприятий информирует об этом профком СибГУТИ и территориальные органы службы занятости в сроки, установленные действующим законодательством Российской Федерации, и при необходимости создает совместные комиссии для решения социально-трудовых вопросов на весь период проведения мероприятий по ликвидации, реорганизации и реструктуризации.
- 6.6. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в действующем законодательстве Российской Федерации, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности (штата) имеют также лица:

- предпенсионного возраста из числа профессорско-преподавательского состава и научных работников (не более чем за два года до пенсии), имеющие стаж работы в СибГУТИ не менее 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери.

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

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

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

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

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

7.4. Объем финансовых средств и направления приоритетных социальных задач указываются в ежегодной смете на социальные нужды.

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

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

- в СибГУТИ – ректором;
- в филиале – директором филиала;
- в Колледже телекоммуникаций и информатики – директором колледжа.

7.5. В соответствии со "Сметой на социальные нужды" СибГУТИ (филиала, Колледжа телекоммуникаций и информатики) Работодатель:

7.5.1. Предоставляет единовременную материальную помощь по заявлению работника в соответствии с Положением о предоставлении материальной

помощи работникам СибГУТИ, являющимся неотъемлемой частью настоящего Коллективного договора.

7.5.2. Содействует прохождению работниками диспансеризации, способствует повышению уровня медицинского обслуживания работников путем заключения договоров добровольного медицинского страхования в соответствии с Положением о добровольном медицинском страховании в СибГУТИ, являющимся неотъемлемой частью настоящего Коллективного договора.

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

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

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

7.6. Работодатель по возможности выделяет места на территории СибГУТИ для бесплатной парковки автомобилей работников СибГУТИ в период нахождения работников на рабочем месте.

7.7. Работодатель организует на территории СибГУТИ работу пунктов питания в течение рабочего дня.

7.8. Работодатель выделяет средства для приобретения детских новогодних подарков и совместно с профкомом СибГУТИ обязуется осуществлять работу по подготовке и проведению детского новогоднего утренника.

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

7.10. Работодатель совместно с профкомом СибГУТИ обязуются организовывать и проводить культурно-массовую и спортивно-оздоровительную работу среди работников СибГУТИ и их семей:

7.10.1. Занятия в группах «Здоровье».

- 7.10.2. Спартакиаду работников по видам спорта.
- 7.10.3. Товарищеские спортивные встречи, отдельные первенства среди факультетов и «родственных» вузов.
- 7.11. Право на социальные гарантии, предусмотренные настоящим Коллективным договором, сохраняется за работниками:
- трудовой договор с которыми прекращен в связи с признанием их полностью неспособными к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, при условии, что они проработали в СибГУТИ не менее пяти лет и им не назначена пенсия по старости;
 - находящимися в отпуске в по уходу за ребенком;
 - обучающимися в аспирантуре.
- 7.12. Помимо возмещения вреда, причиненного здоровью работника, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Работодатель обязуется выплачивать семьям работников, погибших по вине Работодателя, а также при защите жизни людей, ликвидации аварий и стихийных бедствий, единовременное пособие в размере не менее пяти среднемесячных заработных плат работника, а также полностью оплатить ритуальные услуги.
- 7.13. Расходы, связанные со служебными командировками по территории Российской Федерации и за её пределами, возмещаются в соответствии с "Положением о направлении работников в служебные командировки и направлении обучающихся в поездки", принятым в СибГУТИ и являющимся неотъемлемой частью настоящего Коллективного договора.
- 7.14. Стороны договорились осуществлять выплаты:
- 7.14.1. Лицам, награжденным орденами и медалями СибГУТИ в соответствии с локальным нормативным актом университета.
- 7.14.2. При увольнении работника пенсионного возраста, проработавшего в СибГУТИ не менее 30 лет, и не имеющего дисциплинарных взысканий в течение последнего года работы, по представлению руководителя структурного подразделения.
- 7.14.3. Работникам (за исключением совместителей) в связи с юбилейными датами (50, 60, 70 и далее кратные 5-ти лет и 55 лет только для женщин), проработавшим в СибГУТИ не менее 10 лет, по представлению руководителя структурного подразделения.
- 7.15. В соответствии со статьей 77 Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор с работником может быть расторгнут по соглашению сторон с выплатой выходного пособия (денежной компенсации) в размере, определяемом Работодателем.

7.16. Работодатель вправе принимать решение о приеме на обучение в СибГУТИ на договорной основе работников СибГУТИ, а также их детей и внуков, с оплатой стоимости обучения на льготных условиях.

Указанные льготные условия действуют на период работы работника в СибГУТИ. При этом стаж работы работника в СибГУТИ не может быть менее пяти лет.

Работодатель принимает решение о льготных условиях оплаты на основании рекомендации приемной комиссии СибГУТИ при наличии ходатайства руководителя структурного подразделения, в котором работает работник, согласованного с профкомом СибГУТИ.

7.17. Для поддержки молодых специалистов, стороны договорились о том, что молодыми работниками считаются лица в возрасте до 35 лет.

7.17.1. Стороны пришли к соглашению:

- содействовать созданию и работе общественных молодежных советов (комиссий), советов молодых специалистов в целях активизации участия молодежи в повышении эффективности деятельности СибГУТИ;

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

7.17.2. В первые три года после окончания вуза/аспирантуры Работодатель для молодых преподавателей и молодых ученых:

- по представлению руководителя структурного подразделения, согласованного с профкомом СибГУТИ, может устанавливать надбавку к заработной плате в размере оклада;

- при проведении рейтинга профессорско-преподавательского состава СибГУТИ отдельно предусматривает номинацию для молодых преподавателей.

8. СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФКОМА СИБГУТИ

8.1. Согласно решению конференции трудового коллектива от 31.03.2015 г. (протокол № 7) право представления интересов работников СибГУТИ в социальном партнерстве с работодателем делегировано первичной профсоюзной организации СибГУТИ, действующей на основании Устава общественной организации профсоюза работников связи России.

8.2. Права и гарантии деятельности профсоюзной организации определяются законодательством Российской Федерации, в том числе Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективными договорами, соглашениями и иными правовыми актами.

8.3. Работодатель:

- 8.3.1. Признает права профсоюзной организации на осуществление в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, контроля за соблюдением трудового законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, на предъявление требований к работодателю по устранению выявленных нарушений.
- 8.3.2. Для ведения коллективных переговоров по запросу профкома СибГУТИ предоставляет информацию по экономическим и социально-трудовым вопросам деятельности СибГУТИ.
- 8.3.3. Обеспечивает участие представителей профсоюзной организации в управлении организацией в предусмотренных законодательством формах.
- 8.3.4. Предоставляет в бесплатное пользование профкому СибГУТИ принадлежащие работодателю помещения, транспортные средства, базы отдыха, спортивные и оздоровительные центры, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей.
- 8.3.5. Безвозмездно предоставляет в пользование профкому СибГУТИ оборудованное, отапливаемое, электрифицированное, с уборкой и охраной помещение, а также оргтехнику, для осуществления уставной деятельности.
- 8.3.6. Предоставляет профсоюзным инспекторам труда беспрепятственный доступ ко всем рабочим местам в СибГУТИ, включая филиалы, для реализации уставных задач и предоставленных прав в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.
- 8.3.7. Сохраняет существующий порядок безналичной уплаты членских профсоюзных взносов из заработной платы работников через УБУ и ФК на основании личных письменных заявлений членов профсоюзной организации. Заявления работников сохраняют свою силу при их переводе из одного структурного подразделения в другое, а также при смене учредителя и названия организации.
- 8.3.8. Принимает меры по соблюдению установленного законодательством Российской Федерации срока по перечислению профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.
- 8.3.9. Предоставляет работникам, освобожденным от основной работы в связи с избранием в профком СибГУТИ, социальные льготы и гарантии, предусмотренные настоящим коллективным договором.
- 8.3.10. Может оплачивать обучение профсоюзных кадров в соответствии с фактическими затратами, подтвержденными соответствующими документами.

8.3.11. Обеспечивает участие профсоюзного актива в работе выборных профсоюзных органов, сохраняя на время проведения мероприятий средний заработок, социальные льготы и гарантии.

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

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

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

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

8.8. Увольнение по инициативе работодателя не освобожденных от основной работы лиц, избранных в состав профкома СибГУТИ, не допускается в течение срока их полномочий и двух лет после окончания полномочий, кроме случаев получения согласия профкома СибГУТИ, ликвидации организации или совершения работником виновных действий, определенных трудовым законодательством Российской Федерации.

8.9. За особые заслуги в развитии отрасли "Связь" Стороны социального партнерства совместно принимают решения о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников.

8.10. Должностные лица, виновные в нарушении прав профсоюзной организации, препятствующие его законной деятельности, вмешивающиеся в его деятельность, структуру, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

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

9.2. Профком для контроля за выполнением Коллективного договора имеет право проводить проверки силами своих комиссий, запрашивать у Работодателя информацию о ходе и итогах выполнения Коллективного

договора, заслушивать на своих заседаниях представителей Работодателя о ходе выполнения положений договора.

10. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЯ И НЕВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

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

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

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента подписания Сторонами и действует три года.

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

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

11.4. В период действия Коллективного договора Стороны вправе проводить коллективные переговоры о внесении в него изменений и дополнений на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном статьями 47 и 49 Трудового Кодекса Российской Федерации.

11.5. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с законодательством РФ и настоящим Коллективным договором.

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

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

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

11.9. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания путем размещения на официальном сайте СибГУТИ, а также сайтах филиалов и Колледжа телекоммуникаций и информатики.

Профком СибГУТИ, обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на Коллективном договоре.

11.10. Настоящий Коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания.

Вступление настоящего Коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания Сторонами.

11.11. При необходимости приведения положений настоящего Коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными правовыми актами, соглашениями в Коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения в том же порядке, что и при заключении Коллективного договора.

11.12. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в случае:

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

от Работодателя

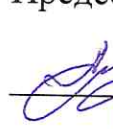
от Работников

Ректор СибГУТИ

Председатель профкома СибГУТИ



В.Г. Баленский



А.Е. Костюкович

« 4 » 04 2017

« 04 » апреля 2017 г.

М.П.



М.П.

