

**АВТНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ
ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
ЦЕНТРОСОЮЗА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ КООПЕРАЦИИ»**

Принят на заседании комиссии для ведения коллективных переговоров,
подготовки проекта коллективного договора и его заключения
26 апреля 2018 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на период с 27 апреля 2018 года по 26 апреля 2021 года

ВНЕСЕНО В ЖУРНАЛ УЧЕТА
№ 10 ОТ «26» 04 2018 Г.
АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДСКОГО
ОКРУГА МЫТИЩИ

 О.А. Богданова

МЫТИЩИ

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работниками и работодателем и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в автономной некоммерческой образовательной организации высшего образования Центросоюза Российской Федерации «Российский университет кооперации», именуемой далее университет или Работодатель.

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» иными законодательными и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников, за исключением случаев, установленных в самом договоре.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

Работодатель – автономная некоммерческая образовательная организация высшего образования Центросоюза Российской Федерации «Российский университет кооперации», именуемый далее «Работодатель», или университет, представленный в лице Ректора, действующего на основании Устава, а также ректоров институтов (филиалов) и директоров филиалов, входящих в состав Российского университета кооперации и работники автономной некоммерческой образовательной организации высшего образования Центросоюза Российской Федерации «Российский университет кооперации», именуемые далее «Работники», представленные в лице председателя профсоюзного комитета первичной профсоюзной общественной организации Российского университета кооперации, а также председателей соответствующих профсоюзных комитетов институтов (филиалов), филиалов, входящих в состав Российского университета кооперации, именуемые далее «Профсоюзный комитет».

1.4. Профсоюзный комитет, действующий на основании Положения о первичной профсоюзной общественной организации, является полномочным представительным органом Работников университета, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора.

1.5. Работодатель признает первичную профсоюзную общественную организацию университета в лице ее профсоюзного комитета единственным полномочным представителем Работников университета, ведущим переговоры от их имени и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией Российской Федерации, Гражданским кодексом Российской Федерации (далее – ГК РФ), Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Соглашениями между Центросоюзом Российской Федерации и Общероссийским профсоюзом работников потребительской кооперации и предпринимательства, региональными трехсторонними соглашениями.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников университета.

1.7. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон на заседании постоянно действующей комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и его заключения. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с ТК РФ, Соглашениями между Центросоюзом Российской Федерации и Общероссийским профсоюзом работников потребительской кооперации и предпринимательства, региональными трехсторонними соглашениями и нормами действующего законодательства (ст. ст. 41, 44 ТК РФ).

1.8. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и его заключения, не реже одного раза в год.

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

1.10. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.11. В случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 372 ТК РФ), локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются приложением к коллективному договору и принимаются по согласованию с профсоюзным комитетом. Внесение изменений и дополнений в локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, осуществляется в том же порядке, который предусмотрен для внесения изменений и дополнений в коллективный договор, а также Уставом университета.

1.12. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех Работников, а также обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационную сеть).

Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

2.1. Стороны договорились проводить работу, направленную на повышение эффективности труда всех Работников, повышение эффективности образовательной деятельности университета в соответствии с принятой Ученым советом университета Образовательной политикой, которая определяет цели, принципы, модель построения образовательного процесса, требования к системе управления и обеспечивающей инфраструктуре университета, и «Дорожной карты» внедрения Образовательной политики, а

также в соответствии с основными направлениями Кадровой политики и «Дорожной карты» ключевых мероприятий по ее внедрению, что является необходимым условием для реализации Образовательной политики Российского университета кооперации.

2.2. В этих целях Работодатель обязуется:

2.2.1. Добиваться успешной деятельности университета на отечественном и зарубежном рынке, превращения его в вуз мирового уровня, лидера предпринимательского образования и профессионально-педагогической подготовки кадров для малых форм хозяйствования, кооперации, бизнеса;

2.2.2. Повышать материальное благосостояние работников, их профессиональный уровень, не допускать случаев снижения ставок и окладов ниже существующих;

2.2.3. Обеспечивать Работников необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения ими задач, стоящих перед университетом;

2.2.4. Обеспечивать безопасные условия труда Работников, осуществлять мероприятия, направленные на их улучшение;

2.2.5. Создавать условия для роста эффективности труда, освоения передового опыта, достижений науки и техники;

2.2.6. Проводить профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации Работников у Работодателя, а при необходимости в образовательных организациях высшего и дополнительного образования на условиях и порядке, которые определяются трудовым договором; формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников определяются Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом (ст. 196 ТК РФ);

2.2.7. Осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня оздоровительного и культурного обслуживания Работников и членов их семей, организацию их досуга и отдыха;

2.2.8. Предоставлять Профсоюзному комитету информацию о выполнении намеченных социально-экономических показателей;

2.2.9. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры в порядке, установленном ТК РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 22 ТК РФ);

2.2.10. Предоставлять Профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

2.2.11. Предоставлять по требованию Профсоюзного комитета отчет о выполнении обязательств по коллективному договору, а также существующих у Работодателя социальных программ (занятость, подготовка и обучение кадров, оздоровление и т.д.);

2.2.12. Создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюзной организации и профсоюзного комитета в соответствии с ТК РФ, законами, соглашениями;

2.2.13. Сотрудничать с Профсоюзным комитетом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, принимать меры к разрешению трудовых споров посредством переговоров;

2.2.14. Соблюдать условия настоящего коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с Работниками;

2.2.15. Обеспечивать Работников обусловленной трудовыми договорами работой;

2.2.16. Выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;

2.2.17. Согласовывать с профсоюзной организацией проекты текущих и перспективных планов и программ Работодателя в части социального развития коллектива;

2.2.18. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства и представления соответствующих профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

2.2.19. Создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении университетом, институтом (филиалом), филиалом в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, Уставом и настоящим коллективным договором формах;

2.2.20. Обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

2.2.21. Осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;

2.2.22. Возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред, причиненный неправомерными действиями или бездействием, в денежной форме, в размерах, определенных соглашением сторон трудового договора (ст. 237 ТК РФ).

2.3. Профсоюзный комитет обязуется:

2.3.1. Способствовать устойчивой деятельности автономной некоммерческой образовательной организации высшего образования Центросоюза Российской Федерации «Российский университет кооперации» присущими профсоюзам методами с установлением совместно с Работодателем системы мотивации и стимулирования труда работников;

2.3.2. Способствовать соблюдению правил внутреннего трудового распорядка в университете, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (глава 30 ТК РФ);

2.3.3. Представительствовать от имени Работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (ст. 29 ТК РФ);

2.3.4. Вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по совершенствованию форм, систем и размера оплаты труда Работников (ст. 41 ТК РФ);

2.3.5. Добиваться от Работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных законодательных актов без необходимого согласования с Профсоюзным комитетом (ст. 372 ТК РФ);

2.3.7. Осуществлять контроль за соблюдением Работником и Работодателем трудового законодательства, выполнением условий коллективного договора (ст. ст. 41, 370 ТК РФ);

2.3.8. Представлять интересы Работников в органах государственного контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства, используя законные способы защиты прав и интересов Работников;

2.3.9. Добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

2.3.10. Вносить предложения Работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, моделей его мотивации и стимулирования, управления университетом, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, соглашений, разработки текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, способствующих полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору;

2.3.11. Предлагать меры по социально-экономической защите Работников, высвобождаемых в результате реорганизации Работодателя, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости; вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанным с массовым высвобождением Работников;

2.3.12. Осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей природной среды;

2.3.13. Участвовать в формировании систем и размеров оплаты труда, улучшении организации и нормирования труда, регулировании рабочего времени и времени отдыха;

2.3.14. Добиваться роста реальной заработной платы и повышения ее доли в стоимости работ и услуг. Способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня Работников и членов их семей;

2.3.15. Осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации профсоюзных кадров и членов профсоюза;

2.3.16. Проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди Работников и членов их семей.

2.4. Обязательства Работников:

2.4.1. Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы Работодателя (ст. 21 ТК РФ);

2.4.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда;

2.4.3. Активно участвовать в реализации Образовательной политики Российского университета кооперации, Кадровой Политики. Добиваться успешной деятельности университета на отечественном и зарубежном рынках, превращения его в вуз мирового уровня, лидера предпринимательского образования и профессионально-педагогической подготовки кадров для малых форм хозяйствования, кооперации, бизнеса;

2.4.4. Активно содействовать превращению университета в методологический и научный центр кооперативного сектора экономики – активного участника федеральных проектов;

2.4.5. Системно внедрять в педагогическую практику современные формы и методы обучения, новейшие технические средства, инновационные и высокоэффективные технологии;

2.4.6. Развивать систему непрерывного опережающего профессионального образования, формировать широкий спектр образовательных программ, ориентированных на региональные особенности рынка труда;

2.4.7. Развивать модель сетевого взаимодействия структурных подразделений, создавать единое информационное пространство, унифицированные программы, методы и инструменты образовательного процесса;

2.4.8. Использовать в учебном процессе результаты научных исследований, опыт работы передовых организаций и предприятий различных сфер экономики страны, потребительской кооперации;

2.4.9. Вести работу по развитию системы дистанционного образования, формированию современных электронных учебно-методических комплексов;

2.4.10. Способствовать повышению эффективности труда и улучшению качества подготовки выпускников;

2.4.11. Постоянно повышать свой профессиональный и общекультурный уровень и квалификацию, активно проводить просветительскую, профориентационную работу;

2.4.12. Системно вести научные исследования, обеспечивающие высокий научно-методический уровень обучения, активно вовлекать в них студентов и аспирантов, оказывать научную и методическую помощь кооперативным организациям в разработке и внедрении в практику новых форм и методов работы;

2.4.13. Воспитывать у всех категорий обучающихся ответственность и соучастие во всех процессах, происходящих в университете и в России в целях формирования у обучающихся гражданственности, трудолюбия, нравственности, духовности; сохранять общечеловеческие ценности, развивать и пропагандировать идеи кооперации;

2.4.14. Укреплять положительный имидж университета, активно пропагандировать его достижения в учебно-воспитательной, научно-исследовательской, хозяйственной и социальной областях;

2.4.15. Обеспечивать высокое качество преподавания, развивать у обучающихся самостоятельность, инициативу, творческие способности и любовь

к познанию и постоянному совершенствованию, воспитывать патриотизм, формировать прогрессивное мышление;

2.4.16. Бережно относиться к имуществу университета;

2.4.17. Не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба университету, его имуществу и финансам; сохранять в тайне научную, хозяйственную, финансовую информацию, которая в соответствии с утвержденным перечнем является коммерческой тайной университета;

2.4.18. Экономно расходовать тепло, электроэнергию, воду и иные материально-технические ресурсы университета;

2.4.19. Создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга;

2.4.20. Принимать меры воздействия к нарушителям учебной дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, Устава университета;

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

2.4.22. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

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

2.4.24. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

2.4.25. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования);

2.4.26. За причиненный ущерб Работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено законом. Полная материальная ответственность Работника возникает в случаях, предусмотренных ст. 243 Трудового кодекса РФ. Материальная ответственность Работников исключается в случае возникновения ущерба в результате непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или обороны, неисполнения Работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного Работнику (ст. 239 ТК РФ).

2.5. Работодатель имеет право:

2.5.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором;

2.5.2. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

2.5.3. Привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;

2.5.4. Принимать локальные нормативные акты в установленном настоящим коллективным договором порядке (см. п. 1.12.);

2.5.5. Создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих прав и вступать в них.

2.6. Профсоюзный комитет имеет право:

2.6.1. Получать и заслушивать информацию Работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в частности:

2.6.1.1. по реорганизации и ликвидации Работодателя;

2.6.1.2. введению технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

2.6.1.3. профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;

2.6.1.4. по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, федеральными законами, учредительными документами Работодателя, коллективным договором;

2.6.2. Вносить по этим и другим вопросам в органы управления Работодателя соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (ст. 53 ТК РФ);

2.6.3. Свободно распространять информацию о своей деятельности;

2.6.4. Оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза.

2.7. Работник имеет право на:

2.7.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами;

2.7.2. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

2.7.3. Рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором;

2.7.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

2.7.5. Отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

2.7.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

2.7.7. Профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;

2.7.8. Участие в управлении университетом в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

2.7.9. Объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов;

2.7.10. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через профсоюз, а также на информацию о выполнении коллективного договора;

2.7.11. Защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом способами;

2.7.12. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

2.7.13. Возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

2.7.14. Обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Раздел 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Трудовые отношения между Работником и Работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации, Соглашениями между Центросоюзом РФ и Общероссийским профсоюзом работников потребительской кооперации и предпринимательства, региональными трехсторонними соглашениями и настоящим коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон (ст. 57 и ст. 67 ТК РФ).

Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев предусмотренных законом (ст. 57 и ст. 60 ТК РФ), условия трудового договора не могут ухудшать положение Работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также Генеральным, отраслевым, межотраслевыми и региональным и территориальными соглашениями, коллективным договором.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Оформлять трудовые отношения при поступлении на работу путем заключения трудового договора;

3.2.2. Оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений коллективного договора (ст.ст. 57, 58 ТК);

3.2.3. Заключать срочный трудовой договор, в том числе с проректорами университета и главным бухгалтером, в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ и иными федеральными законами, уставом университета;

3.2.4. Выполнять условия заключенного трудового договора;

3.2.5. Изменять условия трудового договора, в том числе осуществлять перевод на другую работу, временный перевод на другую работу, отстранять от работы в случаях и порядке, предусмотренных ст.ст. 72–76 ТК РФ;

3.2.6. Предварительно уведомлять Профсоюзный комитет не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата Работников и о возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК РФ в письменной форме, а в случае если это может привести к массовому увольнению Работников – не позднее чем за три месяца (ст. 82 ТК РФ, п. 2 ст. 12 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

3.2.7. Разрабатывать совместно с Профсоюзным комитетом программы (планы) сохранения, развития кадрового потенциала университета, обеспечения занятости и меры по социальной защите Работников, высвобождаемых в результате реорганизации Работодателя, сокращения объемов деятельности, ухудшения финансово-экономического положения Работодателя, в которых не допускать сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда, без предварительного уведомления Профсоюзного комитета, в порядке, установленном законом;

3.2.8. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата Работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе имеют:

а) семейные при наличии двух и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании Работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

б) лица, в семье которых нет других Работников с самостоятельным заработком;

в) работники, получившие в период работы у Работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

г) инвалиды ВОВ и инвалиды боевых действий по защите Отечества;

д) работники, повышающие свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от производства;

е) руководители (их заместители) профсоюзных комитетов первичных профсоюзных организаций университета, института (филиала), филиала, не освобожденные от основной работы;

3.2.9. Расторжение трудового договора в соответствии с п.п. 2, 3 и 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ с Работником – членом профсоюза по инициативе Работодателя производится с учетом мотивированного мнения Профсоюзного комитета в порядке, установленном законом;

3.2.10. Расторжение трудового договора в соответствии с п.п. 2,3 и 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ по инициативе Работодателя с председателем (его заместителем) профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации университета, института (филиала), филиала, не освобожденными от основной работы, в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, предусмотренного ст. 374 ТК РФ;

3.2.11. Использовать по согласованию с Профсоюзным комитетом внутренние резервы университета для сохранения рабочих мест, в этих целях:

а) выявлять возможности внутренних перемещений Работников с их согласия;

б) при наличии установленных законом оснований, расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными, сезонными Работниками, совместителями;

3.2.12. Заключать с Работниками договоры о повышении квалификации, переквалификации, профессиональном обучении без отрыва от производства, а также о направлении работников на переподготовку;

3.2.13. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры работодателя, ее реорганизацией, которые могут повлечь за собой сокращение численности и штата работников, с участием Профсоюзного комитета (ст. 82 ТК РФ);

3.2.14. Предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 2 ст. 81 ТК РФ, по согласованию с Работодателем свободное от работы время для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;

3.2.15. Содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию;

3.2.16. Не допускать прекращения трудового договора в связи с сокращением численности или штата при любом экономическом состоянии Работодателя следующих категорий работников:

а) работников в период временной нетрудоспособности, а также во время пребывания работников в отпуске ст. 81 ТК РФ);

б) женщин, имеющих детей до трех лет (ст. 261 ТК РФ);

в) одиноких матерей или отцов, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет);

3.2.17. При сокращении численности или штата Работников, как правило, не допускать увольнение двух работников из одной семьи одновременно;

3.2.18. Определять условия, формы и порядок проведения профессиональной подготовки и повышения квалификации кадров.

3.3. Профсоюзный комитет обязуется:

3.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с Работниками;

3.3.2. Инициировать формирование комиссии по трудовым спорам и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации;

3.3.3. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с Работниками – членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ);

3.3.4. Обеспечивать защиту и представительство Работников – членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;

3.3.5. Участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест;

3.3.6. Предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений Работников.

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4.1. Рабочее время Работников университета определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемым Работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом университета.

4.2. Для организации и проведения учебного процесса в университете устанавливается 6-дневная 40-часовая рабочая неделя (с понедельника по субботу) в соответствии с учебными планами и расписаниями учебных занятий. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день определяется с учетом установленного режима работы или трудовым договором с Работником.

4.3. Для педагогических Работников университета устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. Педагогическим Работникам разрешается работа по совместительству, в том числе и по аналогичной должности, специальности в порядке, установленном Правительством Российской Федерации. Работа на условиях внутреннего совместительства профессорско-преподавательским составом выполняется в свободное от основной работы время.

4.4. Учебная нагрузка для Работников, осуществляющих педагогическую деятельность, устанавливается в зависимости от их квалификации и специфики деятельности и не может превышать 900 часов в учебном году.

4.5. Режим рабочего времени для лиц, замещающих должности профессорско-преподавательского состава (профессора, доцента, старшего преподавателя, преподавателя, ассистента) определяется в пределах 6-дневной 36-часовой рабочей недели. Конкретная продолжительность рабочего времени устанавливается с учетом выполнения установленного объема учебной нагрузки, а также осуществления всех видов учебно-методической, научно-исследовательской, творческой и воспитательной работы, регулируемой индивидуальными планами работ, расписанием учебных занятий, планами научно-исследовательских работ и т.д.

Контроль за соблюдением расписания учебных занятий и выполнением индивидуальных планов работы преподавателями осуществляется заведующим кафедрой, деканом факультета, директором колледжа.

4.6. В соответствии с Уставом университета, должности деканов факультетов и заведующих кафедрами являются штатными. Их функциональные обязанности, определяемые должностными инструкциями, являются основной деятельностью декана факультета и заведующего кафедрой.

Декан факультета и заведующий кафедрой может выполнять в университете дополнительную оплачиваемую преподавательскую работу на условиях совместительства в иное от основной работы время.

4.7. Профессорам, доцентам, старшим преподавателям, преподавателям, ассистентам, с учетом учебного расписания занятий, по согласованию с Работодателем может быть установлен один свободный день в неделю для творческой работы и повышения квалификации.

4.8. Режим работы для деканов факультетов и заведующих кафедрами устанавливается продолжительностью 36 часов в неделю при 5-дневной рабочей неделе с двумя выходными днями (суббота и воскресенье). Время начала работы и ее окончания определяется в трудовом договоре.

Для персонала и структурных подразделений университета, непосредственно связанных с организацией и проведением учебного процесса, устанавливается 5-дневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями. Время начала работы и ее окончания определяется в трудовом договоре.

При этом, для учебно-вспомогательного персонала и структурных подразделений университета, обеспечивающих учебный процесс в суббота и воскресенье, второй выходной день предоставляется по графику в другой день недели.

4.9. Для сотрудников и структурных подразделений не связанных с организацией и обеспечением учебного процесса, устанавливается режим рабочего времени при 5-дневной 40-часовой рабочей неделе с двумя выходными днями (суббота, воскресенье). Время начала работы и ее окончания определяется в трудовом договоре.

4.10. Для Работников хозяйственных служб, которыми по условиям непрерывной работы не может быть соблюдена установленная для данной категории Работников ежедневная продолжительность рабочего времени допускается ведение графика сменности и суммированного учета рабочего времени, утверждаемого ректором университета, института, директором филиала с учетом мнения профсоюзного комитета.

4.11. В предпраздничные дни продолжительность рабочего дня сокращается на один час. В тех случаях, когда праздничному дню предшествуют дни еженедельного отдыха, сокращение продолжительности рабочего дня не производится. Когда праздничный день совпадает с днем еженедельного отдыха, день отдыха переносится на первый рабочий день следующей недели.

4.12. Для лиц, занятых на работах с вредными условиями труда, устанавливается сокращенный рабочий день в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

4.13. Работодателем для отдельных структурных подразделений университета и сотрудников может устанавливаться, в соответствии с действующим законодательством, иная продолжительность рабочего дня, рабочей недели или утверждаться график сменности работ. При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего времени определяется по соглашению сторон.

Приказом ректора университета с учетом мнения Профсоюзного комитета может быть установлен перечень Работников с особым режимом работы – ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ). В соответствии с указанным режимом отдельные Работники могут по распоряжению Работодателя

эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Работодатель организует учет и проверку явки на работу и ухода с работы сотрудников университета. Руководители структурных подразделений организуют учет рабочего времени сотрудников непосредственно в подразделениях.

4.14. При неявке на работу преподавателя (сотрудника) Работодатель обязан немедленно принять меры к замене его другим преподавателем (сотрудником).

Работник, с учетом возможности обязан своевременно извещать Работодателя о периоде временной нетрудоспособности и иных уважительных причинах невыхода на работу.

Раздел 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Работникам университета предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых ректором по согласованию с Профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ). Продление, перенос, разделение и отзыв из него происходит с согласия Работника в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ. При наличии финансовой возможности, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе Работника может быть заменена денежной компенсацией.

5.2. Педагогическим Работникам университета предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью до 56 календарных дней. Отпуск преподавателям, как правило, предоставляется в период студенческих каникул.

Время каникул, не совпадающих с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других Работников университета. В указанные периоды Работники привлекаются к педагогической и организационной работе в пределах установленного рабочего времени.

5.3. Другим сотрудникам университета предоставляется основной ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, а также удлиненный, дополнительный отпуск и отпуск без сохранения заработной платы, в случаях прямо предусмотренных действующим законодательством.

5.4. Работники филиалов университета, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, один раз в два года имеют право на оплачиваемый за счет средств Работодателя проезд к месту использования отпуска в пределах территории Российской Федерации в порядке установленном законом и локальными правовыми актами университета.

5.5. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – три календарных дня (ст. 119 ТК РФ).

5.6. Профсоюзный комитет обязуется:

5.6.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;

5.6.2. Представлять Работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации;

5.6.3. Осуществлять контроль за соблюдением требований ст. 113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;

5.6.4. Уделять особое внимание соблюдению Работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних Работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;

5.6.5. Вносить Работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;

5.6.6. Осуществлять представление и защиту законных прав и интересов Работников – членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

Раздел 6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформлять путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника с действующими в университете Уставом, Положением об институте (филиале), филиале, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника;

6.1.2. Предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;

6.1.3. Оплачивать труд Работников университета, в том числе его обособленных иногородних структурных подразделений – институтов (филиалов), филиалов, в соответствии с Положением «Об оплате труда и материальном стимулировании работников университета». Совместно с профсоюзной организацией совершенствовать указанное Положение в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;

6.1.4. Выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в установленные сроки (аванс 20 числа каждого месяца и заработная плата 5 числа каждого месяца за предыдущий месяц). Заработная плата выплачивается в российских рублях;

6.1.5. Установить минимальный размер оплаты труда Работников университета в размере минимальной заработной платы, установленной на территории городского округа Мытищи Московской области для организаций внебюджетной сферы, а Работников институтов (филиалов), филиалов, входящих в состав университета – в размере минимальной заработной платы установленной в соответствующем регионе с учетом соответствующей индексации;

6.1.6. В целях повышения реального содержания заработной платы Работников ежегодно производить ее индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги с учетом уровня инфляции и финансовых возможностей университета (ст. 134 ТК РФ);

Рост заработной платы Работников за счет индексации, связанной с повышением потребительских цен, не является основанием для замены и пересмотра норм труда;

Заработная плата научно-педагогических работников, ежегодно приближаемая к показателям, устанавливаемым нормативно-правовыми актами Президента и Правительства Российской Федерации, коррелируется во взаимосвязи с финансовым результатом, ежегодно достигаемым Университетом по итогам приемной кампании;

6.1.7. Создавать условия для профессионального роста Работников, усиления мотивации их труда;

6.1.8. Производить оплату отпуска не позднее, чем за три дня до начала отпуска;

6.1.9. Осуществлять при выплате заработной платы выдачу расчетного листка Работнику с указанием сведений о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; о размерах и об основаниях произведенных удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате, вести учет оплаты листков нетрудоспособности и различных пособий.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

6.1.10. Рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры к их устранению;

6.1.11. Все вопросы, связанные с изменением условий нормирования и оплатой труда, а также сокращением численности и штата Работников университета, института (филиала), филиала, рассматривать предварительно с участием Профсоюзного комитета в порядке, установленном действующим законодательством.

6.2. Профсоюзный комитет обязуется:

6.2.1. Осуществлять контроль за реализацией прав Работников, предусмотренных нормами ТК РФ, в части оплаты труда, компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу;

6.2.2. Требовать привлечения должностных лиц к дисциплинарной ответственности за несвоевременную оплату труда;

6.2.3. Обращаться в органы государственного контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства с предложением привлечь к админи-

стративной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства в части оплаты труда, условий коллективного договора;

6.2.4. Вести переговоры (консультации) с Работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;

6.2.5. Обращаться в суд за защитой прав Работников, предусмотренных законодательством о труде, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров.

Раздел 7. ОХРАНА ТРУДА

Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья Работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда.

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Ежегодно выделять средства на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на специальную оценку условий труда, в размере не менее 0,2% суммы затрат на производство продукции, работ, услуг (ст. 226 ТК РФ);

7.1.2. Ежегодно утверждать по согласованию с Профсоюзным комитетом Соглашение по охране труда и смету расходов. Обеспечить приоритетность его финансирования, а также соответствующих мероприятий, предусмотренных коллективным договором;

7.1.3. Обеспечить Работникам и обучающимся безопасные условия и охрану труда;

7.1.4. Обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание Работников и обучающихся в соответствии с требованиями охраны труда;

7.1.5. Обеспечить режим труда и отдыха Работников, установленный законодательством;

7.1.6. Обеспечить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;

7.1.7. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

7.1.8. Информировать Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

7.1.9. Обеспечить приобретение и выдачу за счет собственных средств Работодателя специальной одежды, специальной обуви и других средств ин-

дивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами Работникам и обучающимся, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, в том числе на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, а также медицинских книжек для Работников общественного питания, общежитий, спортивного комплекса;

7.1.10. Проводить с участием уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзной организации приемку учебных корпусов и общежитий к началу учебного года, а также приемку в эксплуатацию объектов производственного и социально-бытового назначения (новых и после капремонта).

Проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах. Исходя из результатов проведенной оценки:

- предоставлять Работникам установленные законодательством и коллективным договором льготы и компенсации;

- предусматривать в соглашении по охране труда мероприятия по улучшению условий и охраны труда, профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний с указанием средств в объемах, необходимых для их реализации;

- указывать в трудовом договоре достоверные характеристики условий труда, компенсации и льготы Работникам за тяжелые работы и работу с вредными или опасными условиями труда;

- в случаях несоответствия температурного режима (ниже + 18 градусов) в учебных аудиториях осуществлять перенос учебных занятий в аудитор и с нормальным температурным режимом;

- в случаях несоответствия температурного режима (ниже + 18 градусов) в помещениях кафедр, лабораторий, отделов сокращать продолжительность рабочего дня для сотрудников, работающих в этих помещениях, с сохранением заработной платы.

Обеспечить контроль за проведением замеров, параметров вредных и опасных производственных факторов на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством;

7.1.11. Осуществлять обязательное социальное страхование Работников в случае временной нетрудоспособности, а также в случае несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

7.1.12. Рассматривать возможность добровольного медицинского страхования Работников университета, института (филиала), филиала в зависимости от вклада в деятельность соответствующего учебного заведения и с учетом его финансовых возможностей;

7.1.13. Обеспечивать беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, органов Фонда социального страхования, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

7.1.14. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников и обучающихся при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

7.1.15. Организовывать и проводить расследования в установленном законодательством и иными нормативными правовыми актами порядке, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также несчастных случаев с обучающимися;

7.1.16. Организовывать для руководителей и специалистов обучение по вопросам требований охраны труда с последующей проверкой знаний, а также повышение квалификации Работников службы охраны труда в установленные сроки;

7.1.17. Возмещать вред, причиненный Работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанными с исполнением ими трудовых обязанностей в установленном законом порядке за счет средств Фонда социального страхования;

7.1.18. Выплачивать потерпевшему (в случае гибели работника гражданам, имеющим право на возмещение вреда) за счет средств Фонда социального страхования единовременное пособие и ежемесячное пособие;

7.1.19. Организовывать и проводить за счет собственных средств университета обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры Работников, расходы на которые входят в состав затрат, включенных в себестоимость продукции, работ, услуг;

7.1.20. Приобретать для лечебно-оздоровительных и профилактических мероприятий, проводимых здравпунктами (медпунктами) университета, институтов (филиалов), филиалов медицинское оборудование, инструменты, медикаменты и вакцины. Проводить внеочередные медицинские осмотры Работников по их просьбам (в соответствии с медицинским заключением) с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (ст. 212 ТК РФ). В случае необходимости заключать договоры с медицинскими организациями на обслуживание и вакцинацию Работников;

7.1.21. Не допускать Работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, в случаях установленных законом, или при наличии у них медицинских противопоказаний;

7.1.22. Разрабатывать, пересматривать и утверждать по согласованию с профсоюзным комитетом инструкции по охране труда для Работников и обучающихся;

7.1.23. Обеспечить безопасность Работников и обучающихся при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении образовательного и технологических процессов, а также при использовании в производстве инструментов, сырья и материалов;

7.1.24. Утверждать правила внутреннего трудового распорядка по согласованию с Профсоюзным комитетом и знакомить с ними Работников при приеме на работу. Совместно с профкомом постоянно контролировать их соблюдение Работниками;

7.1.25. Совместно с Профсоюзным комитетом организовать выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессионального союза, создать комиссию по охране труда;

7.1.26. Содействовать общественному контролю за соблюдением прав и законных интересов Работников в вопросах охраны труда. Поощрять уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза за выполнение возложенных на них обязанностей;

7.1.27. Поддерживать в надлежащем состоянии аудиторный и лабораторный фонд, здания и сооружения университета;

7.1.28. Обеспечивать Работников оборудованием, приборами, техническими средствами обучения, инструментами, оргтехникой и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

7.1.29. Совместно с профсоюзной организацией по мере необходимости организовывать субботники по благоустройству помещений и территорий университета, института (филиала), филиала, а также проводить работы по озеленению территорий, примыкающих к учебным корпусам;

7.1.30. Совместно с Профсоюзным комитетом проводить обследование условий труда на рабочих местах, выявить аудитории, лекционные залы и иные помещения, нуждающиеся в специальных мероприятиях по приведению их в соответствие с санитарно-техническими нормами;

7.1.31. Совместно с Профсоюзным комитетом организовать дополнительные формы оздоровления Работников. Ежегодно осуществлять контроль за прохождением бесплатной диспансеризации профессорско-преподавательского состава и других работников, проводимой за счет средств Фонда обязательного медицинского страхования.

7.2. Профсоюзный комитет обязуется:

7.2.1. Представлять интересы пострадавших Работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий, охраны и безопасности труда;

7.2.2. Готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы;

7.2.3. Контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей;

7.2.4. Осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам производственной безопасности и охраны труда.

7.3. Работники в области охраны труда обязаны:

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

7.3.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

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

7.3.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) (ст. 214 ТК РФ);

7.3.5. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

7.3.6. В случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты, работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

Раздел 8. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии Работодателя, обеспечения их занятости, вовлечения молодых Работников в активную профсоюзную жизнь, усиления социальной защищенности молодых Работников в университете, институте (филиале), филиале стороны коллективного договора договорились:

8.1 Работодатель обязуется:

8.1.1. Разработать комплексную программу по работе с молодежью и мероприятия по ее реализации;

8.1.2. Проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых специалистов, преподавателей, ученых;

8.1.3. Создать общественные Советы (комиссии) по работе с молодежью в университете;

8.1.4. Организовывать и проводить массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия и спартакиады;

8.1.5. Предоставлять льготы молодым Работникам для получения дополнительного образования в университете по соответствующим программам дополнительного образования, магистратуры, аспирантуры;

8.1.6. Обеспечивать молодежи доступность, бесплатность занятий спортом, самодеятельностью, удовлетворение творческих способностей и интересов;

8.1.7. Осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива университета, института (филиала), филиала, ведущего эффективную профессиональную и общественную деятельность;

8.2 Профсоюзный комитет обязуется:

8.2.1. Создавать при профсоюзном комитете комиссии по работе с молодежью;

8.2.2. Активно использовать законодательно-нормативную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи;

8.2.3. Проводить работу по вовлечению молодых людей в члены профсоюза, активную профсоюзную деятельность;

8.2.4. Оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий (ст. 173–177 ТК РФ);

8.2.5. Информировать молодых Работников о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-экономических интересов.

Раздел 9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

Социальное, медицинское и пенсионное страхование

9.1. Работодатель обязуется:

9.1.1. Ежегодно информировать коллектив университета о расходовании средств на социальное развитие университета в истекшем году и планах на предстоящий год. Планировать расходы на социальное развитие университета по согласованию с Профсоюзным комитетом;

9.1.2. Обеспечить права Работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ) и осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами (ст. 2 ТК РФ);

9.1.3. Своевременно перечислять страховые взносы в социальные внебюджетные фонды в размерах, определяемых законодательством;

9.1.4. Использование средств Фонда социального страхования на оплату санаторно-курортного лечения, отдыха и другие мероприятия осуществлять по согласованию с Профсоюзным комитетом;

9.1.5. Внедрять в организации персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды;

9.1.6. Оздоровлять в детских оздоровительных лагерях в период летних каникул детей работников за счет средств фонда социального страхования;

9.1.7. Предоставлять вышедшим на пенсию Работникам, награжденным государственными и отраслевыми наградами и их семьям возможность пользоваться социальными услугами и объектами социально-культурного назначения университета, института (филиала), филиала;

9.1.8. Совместно с Профкомом закупать за счет собственных средств и других финансовых источников и бесплатно выдавать новогодние подарки, билеты на новогоднее представление, проводимое в университете, институте (филиале), филиале, для детей штатных Работников по заявкам подразделений;

9.1.9. Выплачивать Работникам выходное пособие в размере двух месячных должностных окладов при выходе на пенсию в связи с достижением пенсионного возраста и проработавшим в университете, институте (филиале), филиале, не менее 20 лет;

9.1.10. Установить неработающим пенсионерам – участникам Великой Отечественной войны и труженикам тыла, проработавшим в университете, институте (филиале), филиале не менее 20 лет ежемесячную доплату к пенсии;

9.1.11. Обеспечить в университете функционирование института Почетных профессоров Российского университета кооперации, в порядке, установленном локальными нормативными актами.

9.2. Профсоюзный комитет обязуется:

9.2.1. Обеспечить контроль за соблюдением права Работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

9.2.2. Осуществлять контроль за своевременным перечислением страховых взносов во внебюджетные социальные фонды.

Культура, спорт

Работодатель и Профсоюзный комитет принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с Работниками и членами их семей.

9.3. Работодатель:

9.3.1. Предоставляет Профсоюзному комитету университета, института (филиала), филиала в бесплатное пользование объекты культурного, спортивного и оздоровительного назначения;

9.3.2. Обеспечивает за счет Работодателя техническую эксплуатацию и хозяйственное обслуживание указанных объектов (ст. 377 ТК РФ);

9.3.3. Отчисляет ежегодно при наличии финансовых возможностей Профсоюзному комитету университета, института (филиала), филиала денежные средства на проведение в трудовых коллективах культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы в соответствии с утвержденным планом мероприятий в размере до 0,3% от годового фонда оплаты труда (ст. 377 ТК РФ);

9.3.4. Выделяет ежегодно, при наличии финансовых возможностей, средства в размере до 1,5% от годового фонда оплаты труда на создание условий для отдыха и оздоровления работников и членов их семей.

9.4. Профсоюзный комитет:

9.4.1. Направляет деятельность объектов культурного, спортивного и оздоровительного назначения университета, института (филиала), филиала на удовлетворение, прежде всего, интересов и потребностей Работников и членов их семей;

9.4.2. Осуществляет контроль за своевременным и целесообразным использованием средств, направляемых на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы.

Раздел 10. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ

10.1. Стороны согласились совместно разрабатывать критерии и механизм предоставления материальной и социальной поддержки различным ка-

тегориям Работников, а также на следующие дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы:

10.1.1. Выделять средства для поощрения победителей профессиональных конкурсов, проводимых в университете, институте (филиале), филиале в соответствии с Положениями об этих конкурсах;

10.1.2. Производить следующие социальные выплаты при наличии финансовых возможностей:

- на приобретение путевок на санаторно-курортное лечение и отдых с частичной или полной оплатой;

- на приобретение медикаментов для лечения в связи с тяжелым заболеванием;

- на компенсацию стоимости платного лечения;

- в связи с рождением ребенка и/или регистрацией брака Работника;

- в связи с утратой имущества при стихийных бедствиях, при условии отсутствия договора страхования имущества;

- материальную помощь для организации похорон Работника или его близких родственников;

- материальную помощь в объективно необходимых ситуациях: операции, медицинском обследовании;

10.1.3. Предоставлять Работнику, состоящему в штате университета, института (филиала), филиала, по основной работе день оплачиваемого отпуска в день его рождения, либо в течение недели после него, а также три оплачиваемых дня отпуска в случаях:

- собственной свадьбы;

- свадьбы детей.

Предоставлять также ежегодно однодневный оплачиваемый отпуск в День знаний (1 сентября) матерям, либо другим лицам, воспитывающим детей-школьников младших классов;

10.1.4. Предоставлять льготный размер оплаты за обучение детям преподавателей и сотрудников, состоящих в штате университета, института (филиала), филиала по основной работе порядке, установленном локальным нормативным актом и с учетом его финансовых возможностей;

10.1.5. Предоставлять льготы по оплате за обучение в аспирантуре, магистратуре, а также при защите кандидатской и докторской диссертаций для преподавателей и сотрудников, состоящих в штате университета, института (филиала), филиала по основной работе, в зависимости от их вклада в деятельность университета, с учетом его финансовых возможностей, а также при условии обязательной последующей работы в университете, институте (филиале), филиале на условиях определяемых локальными нормативными актами университета;

10.1.6. Совместно с Профсоюзным комитетом оказывать материальную и иную помощь ветеранам войны и труда, создавать им благоприятные условия для работы, оказывать помощь в приобретении путевок в дома отдыха и санатории. В соответствии с решениями, утвержденными Ученым советом университета, совместно с Профсоюзным комитетом обеспечивать выполне-

ние мероприятий по оказанию помощи ветеранам труда, находящимся в настоящее время на пенсии;

10.1.7. Совместно с Профсоюзным комитетом оказывать помощь Совету ветеранов в организации и проведении мероприятий, в том числе в честь празднования Дня Победы и Дня пожилых людей;

10.1.8. Считать юбилейными датами 50 лет и далее каждые 5 лет со дня рождения для женщин и мужчин.

Поощрять работников в честь юбилейных дат с вручением поздравительных писем и денежных выплат;

10.1.9. Предусмотреть совместно с профсоюзной организацией поощрение за активную общественную деятельность в университете, институте (филиале), филиале.

Раздел 11. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧАСТИЯ КОЛЛЕКТИВА В УПРАВЛЕНИИ УНИВЕРСИТЕТОМ

11.1. Профсоюзы по уполномочию Работников вправе иметь своих представителей в коллегиальных органах управления университета, института (филиала), филиала в соответствии с п. 3 статьи 16 ФЗ РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст. 52 ТК РФ).

11.2. Конкретные формы участия Работников и их представительного органа – Профсоюзного комитета в управлении организацией предусмотрены в ст. 53 ТК РФ.

11.3. Решения, затрагивающие интересы трудового коллектива рассматривать на Ученом совете университета, института (филиала), филиала с участием Профсоюзного комитета, используя при необходимости практику социологических опросов.

11.4. Согласовывать с профсоюзной организацией проекты текущих и перспективных планов и программы развития университета, института (филиала), филиала, а также вопросы:

- о привлечении Работников к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных ст. 99 ТК РФ;
- о привлечении Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, предусмотренных в ст. 113 ТК РФ;
- об очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- о введении системы оплаты и стимулирования труда (ч. 4 ст. 135 ТК РФ);
- об оплате труда Работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ);
- об оплате труда в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153 ТК РФ);
- об установлении конкретных размеров оплаты труда в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- о применении систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- о принятии локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);

- о принятии необходимых мер при угрозе массовых увольнений (ст. 180 ТК РФ);

- об утверждении правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

- об определении форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников, утверждении перечня необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

- о разработке и утверждении правил и инструкций по охране труда для Работников (ст. 212 ТК РФ);

- о порядке расследования несчастных случаев на производстве (ст. 229(2) ТК РФ).

11.5. Соблюдать требования статьи 82 ТК РФ «Обязательное участие выборного профсоюзного органа в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя», а также статьи 370 ТК РФ «Право профессиональных союзов на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права».

11.6. Согласовывать с профсоюзным комитетом кандидатуры при выдвижении Работников университета, института (филиала), филиала на Доску Почета, на награждение правительственными и отраслевыми наградами, знаками отличия, почетными грамотами, ценными подарками.

11.7. Рассматривать предложения и обращения Работников университета, института (филиала), филиала, и Профсоюзного комитета и давать на них мотивированные ответы.

11.8. Проводить работу в условиях открытости и гласности по всем видам деятельности и в обязательном порядке информировать об этом коллектив.

11.9. Профсоюзная организация и ее выборный орган – Профсоюзный комитет имеют право на осуществление контроля за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить профсоюзному комитету о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

11.10. Работодатель обеспечивает участие представителей Профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников, в комиссии по трудовым спорам.

В случае не разрешения жалобы или заявления работника Работник и профсоюзный комитет, как представительный орган Работников, обращаются в органы государственного надзора (федеральной инспекции труда) или в суд в порядке, установленном законом.

Профсоюзный комитет оказывает непосредственную помощь Работнику в составлении обращения в Федеральную инспекцию труда либо процессуальных документов для обращения в суд, выделяет своих представителей для участия в заседании суда при рассмотрении жалобы Работника и его защиты (ст. 370 ТК РФ, ст.ст. 29 и 30 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

11.11. В целях самозащиты трудовых прав Работник, известив Работодателя или своего непосредственного руководителя в письменной форме, может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. На время отказа от указанной работы за Работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом, настоящим коллективным договором (ст.ст. 379 и 380 ТК РФ).

11.12. Стороны согласились, что рассмотрение коллективных трудовых споров Работодатель и Профсоюзный комитет университета, института (филиала), филиала будут проводить в строгом соответствии с Трудовым кодексом РФ в случаях:

11.12.1. Неурегулированных разногласий между Работниками (их представителями) и Работодателем (его представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);

11.12.2. Заключения, изменения и выполнения коллективного договора;

11.12.3. В связи с отказом Работодателя учесть мнение профсоюзного комитета университета, института (филиала), филиала при принятии локальных актов, содержащих нормы права (гл. 61 ТК РФ «Рассмотрение коллективных трудовых споров»).

Раздел 12. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

Профком обязуется:

12.1. Защищать права и интересы Работников всех сфер деятельности университета: в вопросах занятости, социальных гарантий, условий труда, быта и отдыха;

12.2. Осуществлять контроль за своевременностью выплаты Работникам университета, института (филиала), филиала, заработной платы;

12.3. В течение 7 рабочих дней рассматривать письма и заявления Работников структурных подразделений по вопросам нормирования и оплаты труда;

12.4. Оказывать консультации Работникам по вопросам трудового законодательства, различным нормативным актам, касающимся их интересов. При возникновении конфликтов принимать меры к их быстрому и мирному урегулированию в рамках действующего законодательства Российской Федерации;

12.5. Все вопросы, связанные с изменением структуры, реорганизацией, нормированием и оплатой труда, а также сокращением численности и штата Работников университета, института (филиала), филиала, предварительно рассматривать и согласовывать с Работодателем;

12.6. Способствовать обеспечению соблюдения всеми Работниками университета, института (филиала), филиала, правил внутреннего распорядка и трудовой дисциплины;

12.7. Активизировать участие Работников в реализации положений Образовательной политики Российского университета кооперации, а также его Кадровой политики.

Проводить работу в трудовых коллективах структурных подразделений университета, институтов (филиалов), филиалов, по формированию у Работников корпоративной культуры, традиций, инициативы и ответственности.

12.8. Проводить ежегодный смотр-конкурс на лучшую постановку работы среди первичных профсоюзных организаций структурных подразделений университета, институтов (филиалов), филиалов;

12.9. Совместно с Работодателем организовывать дополнительные формы оздоровления Работников. Ежегодно контролировать прохождение бесплатной диспансеризации профессорско-преподавательского состава и других работников;

12.10. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда и выполнением Работодателем своих обязанностей в соответствии со ст. 25 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

12.11. Организовывать проведение проверок выполнения включенных в Соглашение по охране труда мероприятий;

12.12. Осуществлять профсоюзный контроль за условиями труда, участвовать в комиссии по проведению специальной оценки условий труда, доводить до сведения работающих информацию о наличии вредных и опасных факторов, тяжести и напряженности трудового процесса, контролировать выполнение мероприятий по улучшению условий труда и при приемке университета, института (филиала), филиала, к новому учебному году;

12.13. Оказывать помощь членам профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, представлять их интересы в органах государственной власти, в суде;

12.14. Способствовать формированию и организации деятельности комиссии по охране труда;

12.15. Обеспечивать избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзной организации университета, института (филиала), филиала; организовывать их обучение в учебных центрах областных, республиканских объединений организаций профсоюзов за счет средств социального страхования и оказывать помощь в их работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда, пожарной безопасности;

12.16. Организовывать субботники по поддержанию чистоты и порядка на рабочих местах и на территории университета, института (филиала), филиала;

12.17. Оформлять информационные стенды профсоюзной организации университета, института (филиала), филиала; размещать всю необходимую информацию о деятельности профсоюзного комитета, жизни профсоюзной организации на интернет сайте университета и его корпоративном портале;

12.18. Своевременно информировать Работодателя и Работников университета, института (филиала), филиала, о проводимых профсоюзными органами акциях и принимаемых документах;

12.19. Оказывать помощь членам профсоюза, Работникам различных структурных подразделений в реализации их права на получение установленных в университете следующих социальных выплат и льгот:

- на приобретение путевок на санаторно-курортное лечение и отдых с частичной или полной оплатой;
- на приобретение медикаментов для лечения в связи с тяжелым заболеванием;
- на компенсацию стоимости платного лечения;
- в связи с рождением ребенка и/или регистрацией брака работника;
- оказание материальной поддержки ветеранам войны и труда, работающим или ранее работавшим в университете, институте (филиале), филиале в целях их социальной защиты;
- выплата выходного пособия в размере двух месячных должностных окладов при выходе на пенсию работника, в связи с достижением пенсионного возраста и проработавшего в университете не менее 20 Лет
- в связи с утратой имущества при стихийных бедствиях, при условии отсутствия договора страхования имущества;
- материальная помощь для организации похорон работника или его близких родственников;
- материальная помощь в объективно необходимых ситуациях: операции, медицинское обследование;
- предоставление для работника, состоящего в штате университета, института (филиала), филиала, по основной работе дня оплачиваемого отпуска в день его рождения, либо в течении недели после него, а также трех оплачиваемых дней отпуска в случаях:
 - собственной свадьбы;
 - свадьбы детей;
- предоставление ежегодного однодневного оплачиваемого отпуска в День знаний (1 сентября) матерям, либо другим лицам, воспитывающим детей-школьников младших классов.

12.20. Определять необходимые объемы по оздоровлению работников, объемы ассигнований на эти цели, составлять планы-заявки на приобретение путевок и согласовывать эти вопросы с Работодателем. Совместно с Работодателем принимать решения о размере частичной оплаты;

12.21. Совместно с Работодателем контролировать использование льготных путевок;

12.22. Организовывать льготный летний отдых для детей сотрудников университета, института (филиала), филиала за счет средств Фонда социального страхования;

12.23. Контролировать расходование средств социального страхования;

12.24. Создать при Профсоюзном комитете комиссию по работе с молодежью. Оказывать помощь в организации массовых трудовых, культурных, спортивных мероприятий для молодых Работников, в организации их досуга и отдыха;

12.25. Совместно с Работодателем оказывать материальную и иную помощь ветеранам войны и труда, создавать им благоприятные условия для работы, оказывать помощь в приобретении путевок в санатории и дома отдыха. Совместно с Работодателем обеспечить выполнение мероприятий по оказанию помощи ветеранам труда, находящимся в настоящее время на пенсии;

12.26. Направлять средства профсоюзного бюджета на оказание материальной помощи остро нуждающимся Работникам, состоящим на учете в профсоюзной организации университета, института (филиала), филиала и уплачивающим профсоюзные взносы;

12.27. Совместно с Работодателем проводить мероприятия по совершенствованию работы предприятий общественного питания, производить периодическую оценку их технического и санитарного состояния, ассортимента, качества приготовления блюд, уровня цен в целях обеспечения работников и студентов современным и качественным питанием по доступным ценам;

12.28. Совместно с Работодателем закупать и бесплатно выдавать новогодние подарки, приобретать билеты на детские новогодние представления и обеспечивать ими детей штатных работников – членов профсоюза по льготным ценам.

Раздел 13. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

13.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом Общероссийского профсоюза работников потребительской кооперации и предпринимательства, Положением о первичной профсоюзной общественной организации Российского университета кооперации, Федеральными отраслевыми Соглашениями между Центросоюзом РФ и Общероссийским Советом профсоюза работников потребительской кооперации и предпринимательства, региональными трехсторонними соглашениями и другими законодательными актами.

13.2. Работодатель признает, что Профсоюзный комитет является полномочным представителем работников университета по вопросам:

13.2.1. Защиты социально-трудовых прав и интересов Работников (ст. 29 ТК РФ, ст. 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

13.2.2. Содействия их занятости;

13.2.3. Ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

13.2.4. Соблюдения законодательства о труде;

13.2.5. Участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Профсоюзный комитет представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы Работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предоставленными Уставом (ст.ст. 384, 387, 391, 399, 400 ТК, п. 1 ст. 11 и ст. 14 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

13.3. Работодатель, должностные лица Работодателя обязаны оказывать содействие Профсоюзному комитету в его деятельности (ст. 377 ТК РФ).

13.4. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной общественной организации и ее выборного органа – профсоюзного комитета в соответствии с Трудовым кодексом, Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами настоящим коллективным договором.

Работодатель обязуется:

13.4.1. Соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

13.4.2. Не препятствовать представителям профсоюза, посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ст. 370 ТК РФ части третья-пятая, п. 5 ст. 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

13.4.3. Представлять профсоюзным органам по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также данные статистических отчетов по согласованному перечню (ст. 37 части 7, 8 ТК РФ, ст. 17 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

13.4.4. Безвозмездно предоставлять Профсоюзному комитету университета, института (филиала), филиала помещения как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте. В соответствии с коллективным договором предоставлять Профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники (п. 2 ст. 377 ТК РФ);

13.4.5. Выделять по заявкам профкома легковой транспорт;

13.4.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечить унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности Профсоюзного комитета. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов производятся Работодателем;

13.4.7. Производить ремонт помещений и технических средств, обеспечивать расходными материалами, печатание и размножение информационных материалов, необходимых для работы профорганов, не ограничивать внутренними средствами коммуникаций (ст. 377 ТК РФ, ст. 28 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

13.4.8. Сохранить действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза членских профсоюзных взносов. Ежемесячно и бесплатно перечислять на счет профсоюзного комитета членские профсоюзные взносы из заработной платы Работников – членов профсоюза в размере 1% от их заработка.

Работодатель перечисляет профсоюзные взносы профсоюзному комитету одновременно с выплатой заработной платы.

13.4.9. При наличии финансовых возможностей отчислять ежегодно Профсоюзному комитету университета, института (филиала), филиала денежные средства на проведение в трудовых коллективах культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы в соответствии с утвержденным планом мероприятий в размере до 0,3% от годового фонда оплаты труда (ст. 377 ТК РФ);

13.4.10. При наличии финансовых возможностей выделять ежегодно средства в размере до 1,5% от годового фонда оплаты труда на создание условий для отдыха и оздоровления работников и членов их семей;

13.4.11. Работодатель обеспечивает содействие деятельности профсоюзной организации со стороны руководителей университета, института (филиала), филиала и их структурных подразделений, других должностных лиц, ориентируя их на социальное партнерство с профсоюзом. Вновь принимаемых Работников Работодатель (кадровая служба) должен знакомить с деятельностью профсоюзной организации, коллективным договором;

13.4.12. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзным организациям спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительной и физкультурно-оздоровительной работы, обеспечив при этом оплату их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (ст. 377 ТК);

13.5. Гарантировать права на труд Работникам, входящим в состав выборных профсоюзных коллегиальных органов и не освобожденным от основной работы (ст. 374 ТК РФ);

13.6. Предоставлять ежемесячно свободное от работы время не освобожденным от основной работы руководителям и членам профсоюзных органов:

13.6.1. Для проведения соответствующей общественной работы в интересах коллектива Работников (осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, за выполнением коллективного договора, др.);

13.6.2. Для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов.

13.7. Сохранять за членами выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденными от основной работы, на период участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а также в случаях краткосрочной профсоюзной учебы – оплату времени участия в указанных мероприятиях;

13.8. За нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица, Работодатели несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами и ТК РФ (ст. 378 ТК РФ);

13.9. Председатель Профсоюзного комитета университета, института (филиала), филиала, в соответствии с законодательством представляет интересы коллектива Работников в коллегиальных органах управления университетом, институтом (филиалом), филиалом, и входит в состав Ученого Совета (гл. 8 ТК РФ; ст. 16 Федерального закона о профсоюзах).

Раздел 14. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН И СРОК ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА

14.1. Коллективный договор заключен сроком на 3 (три) года и вступает в силу с момента подписания его сторонами.

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

14.3. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном действующим законодательством.

14.4. В случае наступления форс-мажорных обстоятельств, стороны срочно проводят консультации и принимают совместные решения.

14.5. В месячный срок после подписания коллективного договора стороны доводят его содержание до всех Работников университета, института (филиала), филиала путем размещения на официальном сайте Работодателя в сети Интернет www.ruc.su, с коллективным договором должны быть ознакомлены все вновь поступающие Работники.

14.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется Работодателем и Профсоюзным комитетом университета, института (филиала), филиала.

14.7. О выполнении своих обязательств по коллективному договору Работодатель и Профком университета, института (филиала), филиала ежегодно отчитываются на заседании постоянно действующей комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и его заключения или на профсоюзной конференции (собрании) трудового коллектива.

14.8. За невыполнение коллективного договора стороны несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

14.9. Неотъемлемой частью коллективного договора являются приложения к нему.

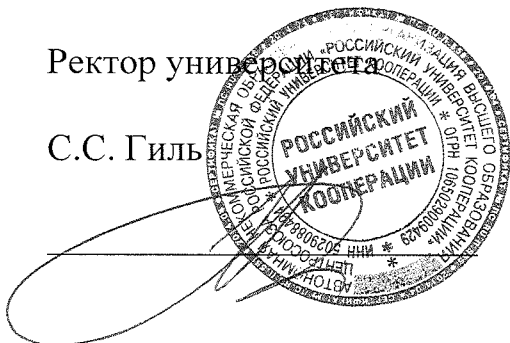
14.10. В соответствии с ТК РФ в семидневный срок со дня подписания коллективный договор должен быть направлен Работодателем на регистрацию в соответствующий орган.

Подписи сторон коллективного договора

От работодателя

Ректор университета

С.С. Гиль



От работников:

Председатель Профкома университета

Я.М. Воскобойников

