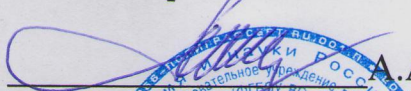



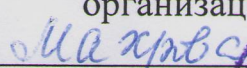
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Ярославский государственный технический университет»

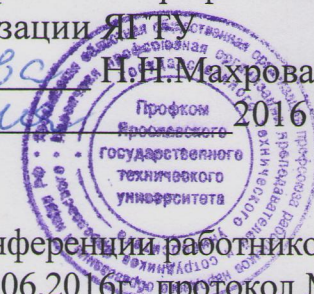
От работодателя
Ректор ФГБОУ ВО ЯГТУ


А.А. Ломов
« 28 » июня 2016 г.



От работников
Председатель первичной профсоюзной
организации ЯГТУ


Н.Н. Махрова
« 28 » июня 2016 г.



Принят на конференции работников и обучающихся 28.06.2016г., протокол № 1

Коллективный договор

на 2016–2017 годы

г. Ярославль

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Федеральном государственном образовательном учреждении высшего образования «Ярославский государственный технический университет» (далее в тексте договора «университет») и устанавливающим взаимные обязательства между работодателем и работниками.

1.2 Коллективный договор заключен на основе положений Конституции Российской Федерации, Трудового Кодекса РФ, Отраслевого соглашения по учреждениям системы Министерства образования и науки РФ, Устава ЯГТУ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами сроком на три года.

1.3. Предметом коллективного договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переподготовки и повышения квалификации, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице ректора университета;
- работники университета в лице их представителя - председателя профсоюзного комитета.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников университета.

Стороны договорились, что текст коллективного договора размещается на сайте университета, передается в каждое структурное подразделение и становится доступен для ознакомления всем работникам университета.

1.6 Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования университета, прекращения трудового договора с действующим ректором университета или прекращения полномочий председателя профсоюзного комитета.

1.7. Решение о реорганизации университета, связанное с изменением организационно-правового статуса (путем объединения, присоединения, слияния и других преобразований), может быть принято после утверждения решения конференцией работников и обучающихся.

При реорганизации (ликвидации) университета коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ликвидации).

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

1.9. Пересмотр обязательств коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников университета, гарантированного им действующим законодательством.

1.10. При возникновении споров по толкованию и реализации положений коллективного договора они разрешаются сторонами путем переговоров.

1.11. Перечень локальных нормативных актов, которые Работодатель принимает по согласованию с профсоюзным комитетом:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников ЯГТУ
- соглашение по охране труда;

• перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, имеющих право на надбавку и дополнительный оплачиваемый отпуск, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с аттестацией рабочих мест;

• другие локальные нормативные акты, регулирующие социально-трудовые отношения в университете.

1.12. Основными формами управления университетом являются:

- учет мнения профсоюзного комитета в случаях, предусмотренных ТК РФ, Уставом университета и коллективным договором;

- проведение профсоюзным комитетом консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов и Коллективного договора;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст. 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным ТК РФ и коллективным договором;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе университета, внесение предложений по ее совершенствованию;

- участие в разработке и принятии коллективного договора;

- иные формы, предусмотренные ТК РФ, Уставом университета, Коллективным договором или локальными нормативными актами.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Понятие и содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются ТК РФ.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах на определенный или неопределенный срок.

Прием на работу оформляется приказом ректора, изданным на основании заключенного трудового договора. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора. Все поступающие на работу сотрудники проходят обязательный предварительный медицинский осмотр.

При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с действующими в университете правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом ЯГТУ, Коллективным договором и иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника.

2.3. Замещение должностей научно-педагогических работников в университете осуществляется по конкурсу в соответствии с «Положением о порядке

замещения научно-педагогических работников» или выборами в соответствии с «Положением о порядке выборов на должности декана факультета и заведующего кафедрой», с заключением трудового договора на срок не более пяти лет.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ. В трудовой договор не могут включаться условия, ухудшающие положение работника с требованиями ТК РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, настоящим Коллективным договором.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и оформлены в письменной форме.

2.5. Работодатель обеспечивает обязательное социальное страхование и обязательное пенсионное страхование всех работающих в соответствии с федеральными законами.

2.6. Объем учебной нагрузки преподавателям университета устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, государственного стандарта, обеспеченности кадрами.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год.

2.7. При установлении преподавателям, для которых университет является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год сохраняется преемственность преподавания дисциплин.

В зависимости от количества учебных часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей может быть различной по количеству часов в первом и втором учебных полугодиях, но не превышает 900 часов (за ставку заработной платы) за учебный год.

2.8. Учебная нагрузка на нерабочие праздничные дни не планируется за исключением сессионного периода.

2.9. Изменение существенных условий трудового договора (ст.57 ТК РФ) по инициативе работодателя при продолжении работником работы без изменения трудовой функции допускается при соблюдении требований, предусмотренных ст.72 ТК РФ.

О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения.

Не могут вводиться изменения существенных условий трудового договора, ухудшающие положение работника.

2.10. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ст. 77 ТК РФ и иными федеральными законами. Днем увольнения работника является последний день его работы.

III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

3.1. Научно-педагогические работники и другие сотрудники университета имеют право на повышение квалификации в процессе трудовой деятельности. Работодатель планирует повышение квалификации работников на основе планов кафедр и структурных подразделений с учетом имеющихся средств и мнений ка-

ждого работника в соответствующих формах: курсы повышения квалификации и профессиональной переподготовки, участие в работе семинаров, конференций и др. мероприятия.

3.2. Работодатель обязуется:

- организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников;

- повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет;

- в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.3. Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные ст.ст. 173 – 177 ТК РФ.

IV. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ РАБОТНИКОВ, СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

Работодатель обязуется:

4.1. В письменной форме сообщить профсоюзному комитету о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Сообщение должно содержать список сокращаемых должностей и перечень вакансий.

4.2. Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации (помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ) имеют лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в университете свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденные председатели первичных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.3. Высвобождаемым в связи с сокращением численности или штата работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством (ст. 178, 180 ТК РФ).

4.4. Выходное пособие в повышенном по сравнению с требованиями ТК РФ (ст. 178 ТК РФ) размере выплачивается работникам при расторжении трудового договора в связи с:

- несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению выполнения данной работы – в размере месячного среднего заработка;

- уходом на пенсию и проработавшим в ЯГТУ более 10 лет - в размере оклада по основному месту работы;

- уходом на пенсию и получившим звание «Ветерана ЯГТУ» и/или звание «Заслуженный работник ЯГТУ» - в размере трех окладов по основному месту работы пропорционально занимаемой ставке.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Продолжительность рабочего времени, и режим работы определяются Правилами внутреннего трудового распорядка университета и ТК РФ.

Продолжительность рабочего времени для профессорско-преподавательского состава университета устанавливается не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ), для остальных работников - 40 часов. Для работников, работающих во вредных условиях труда, молодежи и других категорий, предусмотренных действующим законодательством, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.

5.2. Общим выходным днем является воскресенье, за исключением изложенного в п.2.10 настоящего договора.

5.3. Рабочее время и время отдыха профессорско-преподавательского состава и учебно-вспомогательного персонала университета регулируется графиком работы и учебным расписанием, при составлении которого Работодатель стремится к установлению минимальных перерывов между учебными занятиями.

5.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

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

Оплата труда в этих случаях производится пропорционально отработанному времени или за выполненный объем работы.

5.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, запрещается. Привлечение работников университета к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.6. Во время зимних и летних каникул студентов, не совпадающее с очередным отпуском, преподаватели, сотрудники из числа учебно-вспомогательного персонала по решению руководителя могут привлекаться для выполнения иной квалифицированной работы, предусмотренной Уставом университета, с соблюдением, установленной для каждой категории работников продолжительности рабочего времени.

5.7. Очередной оплачиваемый отпуск работникам предоставляется в соответствии с графиком отпусков, ежегодно утверждаемым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, или на основании отпускной записки, которая должна быть подана не менее, чем за месяц до начала отпуска.

В соответствии с положениями статьи 119 ТК РФ продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу в режиме ненормированного рабочего времени определяется Коллективным договором или Правилами внутреннего трудового распорядка, и она не может быть менее трех календарных дней.

Работникам с ненормируемым рабочим днем (ректор, проректоры, гл.бухгалтер, руководители структурных подразделений, программисты, электроники и операторы, обслуживающие компьютерные классы, экономисты, бухгалтеры, секретари руководителей) предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в размере 3 календарных дней. Оплата замены работника на период дополнительного отпуска не производится.

Работодатель обязуется представлять отпуск Работнику вне графика при наличии путевки на санаторно-курортное лечение и в иных случаях, предусмотренных ТК РФ.

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

Продление, перенесение, разделение отпуска на части, одна из которых не может быть менее 14 календарных дней, и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

5.8. По соглашению сторон часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.9. 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.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней (в том числе 3 дня с сохранением заработной платы за счет средств прибыли);
- родителям для проводов детей в армию – 1 день (с сохранением заработной платы за счет средств прибыли);
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

5.10. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской

работы, предоставляемый приказом ректора по представлению кафедры без оплаты

5.11. Работникам, работающим по пятидневной рабочей неделе, предоставляются два выходных дня в неделю (суббота и воскресенье), работающим по шестидневной рабочей неделе - один выходной день (воскресенье).

5.12. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

VI. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Днями выплаты заработной платы являются 17 число текущего месяца и 2 число следующего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или не рабочим днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Аванс выплачивается по соглашению сторон, но не более 40 % оклада.

Выплата заработной платы работнику производится одним из двух способов:

- в безналичном порядке путем перечисления на счет работника в одном из банков, с которыми университетом заключены договоры о реализации зарплатного проекта;
- в наличном порядке через кассу университета.

Для перечисления заработной платы на счет в банке работник должен написать заявление с указанием реквизитов банковского счета. За задержку получения заработной платы, возникшую по вине банка или из-за неточного указания реквизитов банковского счета работником, работодатель ответственности не несет.

6.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной «Положением по оплате труда работников ЯГТУ».

6.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем учреждения по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (ПКГ) на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. Ректор имеет право установить индивидуальный размер должностного оклада без ограничения его максимальными размерами.

Выполнение педагогической работы на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год не считается совместительством.

6.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

В ЯГТУ по результатам аттестации рабочих мест устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

6.5. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах средств на оплату труда работников учреждения.

6.6. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются в процентном отношении или в абсолютных размерах.

6.7. Случаи проведения учебных занятий с группами, имеющими превышение количества обучающихся в группе сверх установленной численности, регулируются расчетом штатов профессорско-преподавательского состава.

6.8. Работодатель обязуется возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случаях, предусмотренных ТК РФ.

6.9. При нарушении сроков выплаты заработной платы и других сумм, причитающихся работнику, работодатель несет ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 142 ТК РФ).

VII. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой (ст. 167 ТК РФ).

7.2. Работодатель обязуется устанавливать стоимость оплаты за проживание своих работников в общежитиях университета, обеспечивать содержание общежитий в соответствии с правилами и нормами их технической эксплуатации, а также нормами их оборудования и санитарными правилами.

7.3. Работодатель, исходя из финансового положения, оказывает материальную помощь работнику в случае возникновения у него особых исключительных жизненных ситуаций.

7.4. Работодатель организует в университете общественное питание (столовые, буфеты) с учетом мнения профсоюзного комитета.

7.5. Работодатель обеспечивает работников использованием библиотечными фондами.

7.6. Работодатель, исходя из финансового положения, выделяет денежные средства целевым назначением на социальные нужды (на проведение культур-

но-массовой и спортивно-оздоровительной работы, новогодних подарков детям работников, выплату материальной помощи ко дню пожилого человека неработающим пенсионерам, ушедшим на пенсию из ЯГТУ).

7.7. Работодатель обязуется способствовать нуждающимся работникам в улучшении их жилищных условий.

VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников университета на здоровые и безопасные условия труда, рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда (включая соблюдение нормативов освещенности и температурного режима), внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить Соглашение по охране труда (приложение №) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Осуществлять финансирование мероприятий по охране труда, определенных Соглашением по охране труда.

8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками университета обучение и инструктаж по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников университета по охране труда один раз в год.

8.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет университета.

8.5. Приобретать и обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей, а также сверх установленной нормы за счет прибыли университета.

8.6. Обеспечивать обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Законом об обязательном социальном страховании.

8.7. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.8. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.9. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.10. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на вновь организуемые рабочие места по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 212 ТК РФ).

8.11. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.12. В состав комиссии по охране труда на паритетной основе должны входить члены профсоюзного комитета.

8.13. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

8.14. Осуществлять совместно с профсоюзным комитетом контроль за соблюдением условий охраны труда и выполнением Соглашения по охране труда.

8.15. Оказывать содействие техническим инспекторам труда, членам комиссий по охране труда, уполномоченным в проведении контроля за состоянием охраны труда в университете. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.16. Проведение за счет собственных средств обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований) (ст. 213 ТК РФ).

Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний.

8.17. Оборудовать комнаты для отдыха и места общего пользования во всех учебных корпусах университета.

Профсоюзный комитет обязуется:

- оказывать материальную помощь за счет средств профсоюзного бюджета;

- организовывать спортивно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников университета;

- за счет собственных финансовых средств производит единовременную выплату к юбилею работникам университета, являющимися членами профсоюза, в порядке и размере, устанавливаемом решением профсоюзного комитета.

- проводить работу по оздоровлению детей работников университета;

- заслушивать на заседаниях профкома и конференции работников отчет администрации о ходе выполнения соглашения по охране труда не реже одного раза в год.

IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ с предварительного согласия профсоюзного комитета.

9.5. Работодатель обязан предоставить профсоюзному комитету безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены профсоюзного комитета могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

9.9. Работодатель предоставляет профсоюзному комитету необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития университета.

9.10. Работодатель принимает решение с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета в случаях, предусмотренных ТК РФ:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

Х. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10.1. Профсоюзный комитет совместно с администрацией университета осуществляют контроль за выполнением Коллективного договора.

10.2. При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого информацию.

10.3. Стороны, подписавшие Коллективный договор, ежегодно отчитываются о его выполнении на конференции представителей коллектива работников.

10.4. Стороны обязуются доводить до сведения работников университета результаты выполнения мероприятий по реализации Коллективного договора.

ХІ. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует до заключения нового Коллективного договора.

11.2. Изменения и дополнения в Коллективный договор в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения.

11.3. В случае не выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

11.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

11.5. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать профсоюзный комитет и работников о финансово-экономическом положении университета, основных направлениях деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

11.6. Подписанный сторонами Коллективный договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.