

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ЯДЕРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
«МИФИ»

Коллективный договор
федерального государственного автономного образовательного учреждения
высшего образования
«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ЯДЕРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
«МИФИ»
на 2017 – 2019 годы

От Работодателя:

Ректор

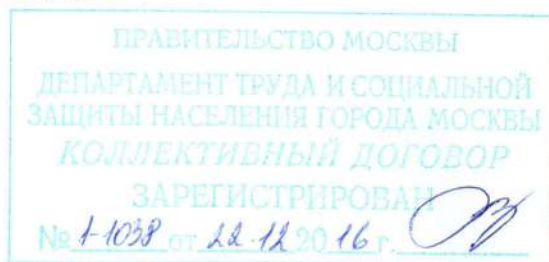

М. Н. Стриханов
« 16 » декабря 2016 г.



От Работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации работников и обучающихся


В.А. Петров
« 16 » декабря 2016 г.



г. Москва

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения.....	4
2. Трудовые отношения.....	7
3. Оплата и нормирование труда.....	9
4. Рабочее время и время отдыха.....	11
5. Охрана труда.....	13
6. Социальная защита Работников Университета, гарантии, льготы.....	16
7. Работа с молодежью и ветеранами.....	17
8. Основные принципы взаимоотношений Работодателя и Профкома.....	18
9. Организация и контроль выполнения Коллективного договора.....	19

Список сокращений:

ТК РФ – Трудовой кодекс Российской Федерации

ЛНА – локальные нормативные акты

РПС РАЭП – Российский профессиональный союз работников атомной энергетики и промышленности

ПКГ - Профессиональные квалификационные группы

СИЗ – средства индивидуальной защиты

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые и социально-экономические отношения в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ» (далее - Университет), и заключен между Работодателем (далее - Работодатель) в лице ректора Стриханова Михаила Николаевича, действующего на основании Устава, и работниками Университета (далее – Работники) в лице председателя первичной профсоюзной организации работников и обучающихся Университета (далее - Профком), Петрова Владимира Александровича, действующего на основании Положения о первичной профсоюзной организации работников и обучающихся Университета.

1.2. Профком является полномочным представителем интересов Работников при разработке и заключении Коллективного договора, в переговорах с Работодателем по вопросам оплаты труда, высвобождения и занятости Работников, создания благоприятных условий для нормальной учебной, учебно-методической, научной, производственной и других видов деятельности всего коллектива, по вопросам социальной защищенности, охраны труда, организации отдыха и улучшения жилищно-бытовых условий, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров Работников с Работодателем.

1.3. Коллективный договор устанавливает права и обязанности Работников и Работодателя и регулирует социально-трудовые отношения в Университете. Взаимоотношения между Работниками и Работодателем основаны на принципах социального партнерства и направлены на обеспечение согласованных интересов по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений. Стороны Коллективного договора строят свои взаимоотношения на следующих принципах:

- равноправие сторон;
- уважение и учёт интересов сторон;
- заинтересованность сторон в договорных отношениях;

- соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов;

- полномочность представителей сторон в выборных органах управления;

- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;

- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;

- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;

- обязательность выполнения Коллективного договора, соглашений;

- контроль за выполнением принятого Коллективного договора;

- ответственность сторон и их представителей за невыполнение по их вине Коллективного договора.

1.4. Коллективный договор заключен в соответствии с действующим федеральным законодательством Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации, приказами Министерства образования и науки Российской Федерации, Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, Уставом Университета, с целью определения взаимных обязательств Работодателя и Работников по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников, а также установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для Работников, созданию благоприятных условий их труда.

1.5. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания и действует в течение 3-х лет. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности. Новая редакция Коллективного договора, подписанная обеими сторонами, регистрируется в установленном порядке. В течение трех месяцев до окончания срока действия Коллективного договора любая из сторон вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового Коллективного договора.

1.6. Подписанный сторонами Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в

соответствующий орган по труду, после чего направляется в Минобрнауки России и РПС РАЭП. После прохождения процедур регистрации текст Коллективного договора размещается на официальном сайте Университета.

1.7. Все условия Коллективного договора являются обязательными для подписавших его сторон и распространяются на всех Работников Университета.

1.8. Стороны обязуются объединять усилия для эффективного выполнения настоящего Коллективного договора.

1.9. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Университета, расторжения трудового договора с ректором, переизбрания председателя первичной профсоюзной организации работников и обучающихся, подписавших настоящий Коллективный договор, а также во всех остальных случаях, предусмотренных ст.43 ТК РФ.

1.11. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего Коллективного договора разрешаются комиссией, созданной приказом ректора Университета на основании ст. 35 ТК РФ для подготовки проекта Коллективного договора и его заключения.

1.12. Стороны согласились определить следующие формы участия в управлении Университетом Работниками:

- консультации с Работодателем по вопросам принятия ЛНА;
- получение Профкомом от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, по вопросам реорганизации или ликвидации Университета, по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, Уставом Университета, настоящим Коллективным договором;

- обсуждение с Работодателем вопросов о деятельности Университета, внесение предложений по её совершенствованию, участие в заседаниях органов управления Университетом при рассмотрении этих предложений;
- участие в разработке и принятии Коллективного договора.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

В Университете предусматриваются должности научно-педагогического (профессорско-преподавательский состав, научные работники), инженерно-технического, административно-хозяйственного, производственного, учебно-вспомогательного, обслуживающего, медицинского персонала и иных работников, осуществляющих вспомогательные функции.

2.1. Работники в своей профессиональной деятельности руководствуются Уставом Университета, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, утвержденными должностными инструкциями, индивидуальными планами работы и иными ЛНА.

Основным документом, регулирующим отношения Работников с Работодателем, является трудовой договор, заключенный в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации и ЛНА Работодателя.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон. Заключенный трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Сторонами трудового договора являются Работодатель и Работники Университета.

2.2. Работодатель обеспечивает оказание помощи Работникам Университета в вопросах применения трудового законодательства.

2.3. Работодатель и Профком обеспечивают консультирование Работников по вопросам трудовых отношений.

2.4. В целях повышения эффективности труда, поощрения Работников и состязательности между ними и коллективами структурных подразделений Университета Работодатель организует и проводит выдвижение кандидатур для представления к награждению правительственными, ведомственными, университетскими и иными наградами.

2.5. Замещение должностей научно-педагогических работников осуществляется в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации, а также ЛНА Университета. Трудовые договоры на замещение должностей научно-педагогических Работников заключаются в соответствии с ТК РФ.

2.6. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев полной ликвидации организации, когда допускается их увольнение с обязательным трудоустройством. Расторжение трудового договора с одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе Работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным п. 1, 5-8, 10, 11 ст. 81 или п. 2 ст. 336 ТК РФ).

2.7. Работникам, увольняемым по сокращению численности или штата, в соответствии с требованиями ТК РФ предлагается другая имеющаяся работа в Университете в соответствии с их квалификацией (ст.81, 180 ТК РФ).

2.8. Трудовой договор с Работниками заключается в письменной форме. В трудовом договоре указывается характер предстоящей работы и условия ее выполнения.

2.9. В случае если в период предупреждения Работников о предстоящем сокращении вводятся новые условия оплаты труда Работников в целом по организации, эти условия распространяются и на высвобождаемых работников.

3. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

3.1. Оплата труда Работников устанавливается в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, условиями трудового договора и действующими ЛНА Университета.

3.2. Фонд оплаты труда Работников Университета формируется из средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и средств от приносящей доход деятельности.

Месячная заработная плата Работников, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

3.3. Заработная плата Работникам выплачивается два раза в месяц, в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации.

3.4. В случае несвоевременной выплаты или неправильного начисления заработной платы Работникам виновные лица могут привлекаться к ответственности по результатам служебного расследования.

3.5. Размер заработной платы Работников Университета из бюджетных и внебюджетных средств определяется в соответствии с Положением об оплате труда Работников Университета и иными локальными актами, принятыми в Университете.

3.6. Гарантированная часть заработной платы Работников состоит:

- из должностного оклада (ставки заработной платы), устанавливаемой Работникам за исполнение должностных обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы;
- доплат и надбавок компенсационного характера, предусмотренных законодательством Российской Федерации и ЛНА Университета.

При наличии средств Работникам могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера в соответствии с ЛНА Университета.

3.7. Профессиональные квалификационные группы и соответствующие им квалификационные уровни, повышающие коэффициенты по соответствующему квалификационному уровню соответствующей профессиональной квалификационной группы, устанавливаются в соответствии с ЛНА Университета.

Размеры окладов (ставок) Работников устанавливаются по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации и определяются ЛНА Университета.

3.8. При выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочных работ, а также при работе в ночное время, выходные и праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), Работникам производятся соответствующие выплаты в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.9. Работодатель обеспечивает индексацию установленных должностных окладов (тарифных ставок) Работников Университета в соответствии с нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации

3.10. Работодатель с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с Работниками государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. №167н обеспечивает заключение (оформление в письменной форме) с Работниками трудового договора, в котором конкретизированы их трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других Работников Университета определяется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

Режим рабочего времени и отдыха педагогических и других категорий Работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Работников и другими ЛНА Университета.

По соглашению между Работодателем и Работниками при заключении трудового договора Работникам может устанавливаться неполная рабочая неделя, неполный рабочий день или ненормированный рабочий день.

4.2. Перечень категорий Работников с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск с указанием его продолжительности, устанавливается ЛНА Университета.

4.3. Начало и окончание рабочего дня, продолжительность учебных занятий и перерывов в работе устанавливаются ЛНА Университета.

4.4. Нормальная продолжительность рабочей недели для Работников Университета составляет не более 40 часов, а для Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда - не более 36 часов (ст. 91 ТК РФ).

Работа в режиме неполного рабочего времени - не более 36 часов в неделю предоставляется:

- по соглашению сторон трудового договора;
- по просьбе беременной женщины,
- по просьбе Работника, являющегося одним из родителей (опекуном, попечителем), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет) или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном законодательством Российской Федерации (ст. 93 ТК РФ).

Учебная работа Работников профессорско-преподавательского состава определяется расписанием учебных занятий, а другие виды деятельности - индивидуальным планом.

4.5. В случае производственной необходимости Работодатель может вводить графики сменной работы, которые устанавливают режим рабочего времени и времени отдыха для Работников в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми с учетом мнения Профкома.

4.6. Для преподавателей-женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет, Стороны договорились не устанавливать вечерние занятия (после 19 часов) без их письменного согласия.

4.7. В интересах Работников в соответствии с законодательством Российской Федерации Работодатель может перенести день отдыха на другой день для объединения его с ближайшими праздничными днями, если это не нарушает нормальный ход учебного или производственного процесса.

4.8. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда подкласса 3.2. (вредные условия труда 2 степени), предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации и ЛНА Университета (статьи 116-118 ТК РФ).

4.9. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда с подкласса 3.3. (вредные условия труда 3 степени), установленными в результате специальной оценки условий труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - 36 часов в неделю.

4.9. Предоставление ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. Работодатель утверждает график отпусков не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

4.10. Изменение графика отпусков Работодателем может осуществляться с согласия Работников.

Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

4.11. Отзыв Работников из отпуска осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.12. Ежегодный отпуск может быть перенесен на другой срок по соглашению между Работниками и Работодателем в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

4.13. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с ЛНА Университета.

) 4.14. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами до достижения ими возраста 18 лет по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых рабочих дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц, либо разделены между ними по их усмотрению.

4.15. Стороны договорились установить и оплачивать дополнительные отпуска (в календарных днях) Работникам, не относящимся к ППС, предоставляемые сверх установленных законодательством, в соответствии с их фактической занятостью:

-) - лицам, занятым на работах с вредными условиями труда;
- при наличии детей (на каждого ребенка) матерям предоставлять 3 рабочих дня - на ребенка до трех лет, 2 рабочих дня – при наличии ребенка в возрасте с трех до шести лет;
- иным категориям работников в соответствии с ЛНА.

Эти отпуска суммируются с минимальным ежегодным основным оплачиваемым отпуском в 28 календарных дней или устанавливаются независимо друг от друга.

5. ОХРАНА ТРУДА

5.1. Основные направления в сфере охраны труда:

- Контроль соблюдения законодательства и иных нормативных правовых актов по охране труда.

- Организация пропаганды по охране труда.

- Оперативный контроль состояния охраны труда и учебной деятельности в Университете.

- Проведение профилактической работы по предотвращению аварийных ситуаций в Университете, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, по снижению травматизма на рабочем месте, в том числе по оказанию первой помощи пострадавшим.

- Проведение специальной оценки условий труда.

- Разработка и утверждение инструкций по охране труда для Работников.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечивать внедрение, функционирование и последовательное совершенствование системы управления охраной труда.

5.2.2. Руководители структурных подразделений Работодателя обязаны знакомить Работников с условиями труда на рабочем месте при приеме на работу, а также при проведении специальной оценки условий труда.

5.2.3. Обеспечивать соблюдение режима труда и отдыха, установленного трудовым законодательством Российской Федерации и ЛНА Работодателя.

5.2.4. Проводить обучение по охране труда, инструктажи, периодическое обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, стажировки, проверки знаний требований охраны труда.

5.2.5. При наличии финансовых ресурсов, выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда.

5.2.6. Обеспечивать возможность прохождения предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) Работников. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) Работников, не прошедших в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) Работников на весь период времени в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы.

5.2.7. Обеспечивать Работников сертифицированной спецодеждой и другими СИЗ, молоком, смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

5.2.8. Предусматривать в договорах аренды помещений Университета, заключаемых с организациями, обязанность Работников этих организаций выполнять установленные в Университете меры безопасности, правила охраны труда, Правила внутреннего трудового распорядка.

Работодатель и Профком согласились о безусловном запрещении курения в Университете.

5.3. Профком обязуется:

5.3.1. Обеспечивать избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, организовывать их обучение за счет средств Фонда социального страхования и оказывать помощь в их работе по осуществлению контроля состояния охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

5.3.2. Оказывать практическую 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 и других правоохранительных органах.

5.3.3. Осуществлять профсоюзный контроль состояния условий и охраны труда и выполнения Работодателем своих обязанностей в соответствии со ст. 19 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

5.3.4. Выносить на рассмотрение администрации Университета предложения по улучшению и совершенствованию условий и охраны труда, распространению передового опыта в этой сфере.

6. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА РАБОТНИКОВ УНИВЕРСИТЕТА, ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ

6.1. Первоочередными задачами по развитию социальной сферы Университета и улучшению условий труда Работников являются:

- формирование благоприятного климата в коллективе, способствующего качественной работе;

- улучшение условий и повышение безопасности труда и учебы;

- вовлечение Работников и обучающихся в занятия физической культурой и спортом;

- профилактика асоциальных проявлений (курение, наркомания, алкоголизм и т.п.);

- повышение качества и доступности питания;

- забота о ветеранах и патриотическом воспитании молодежи.

6.2. Стороны договорились о необходимости сохранения и обеспечения работы объектов социально-культурного назначения в Университете на 2017-2019 годы.

6.3. Работодатель и Профком обязуются:

6.3.1. Сохранять права членов трудового коллектива Университета для ветеранов Университета при выходе на пенсию в области социально-культурного и медицинского обслуживания.

6.3.2. Совместно осуществлять работу по организации и проведению праздничных мероприятий, посвященных государственным праздникам Российской Федерации, дням Воинской Славы, юбилейным датам Университета.

6.3.3. Совместно организовывать и проводить культурно-массовую и спортивно-массовую работу среди Работников и обучающихся Университета.

6.4. Профком обязуется:

6.4.1. Создать и поддерживать в актуальном состоянии базу данных малообеспеченных Работников и обучающихся, включающую одиноких пенсионеров, одиноких матерей, многодетные семьи, тяжелобольных Работников для оказания им материальной и другой помощи.

6.4.2. За высвобождаемыми в связи с сокращением численности или штата организации Работниками, проработавшими в Университете не менее 10 лет, на период их трудоустройства, на срок не более 6 месяцев, сохранять членство в профсоюзной организации и право на льготное пользование их детьми услугами детских дошкольных учреждений, спортивных баз отдыха Университета, за счет средств Профкома.

6.4.3. В соответствии с решением Профкома выделять из своего годового бюджета средства:

-) - на проведение спортивно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы;
- на материальную помощь членам профсоюза;
- на социальную защиту Работников и обучающихся;
- на осуществление программы поддержки ветеранов.

6.4.4. Контролировать качество блюд в столовых, буфетах и других точках общественного питания. В случае выявления нарушений акт проверки передается Работодателю для принятия решения по их устранению.

) 6.4.5. Представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы Работников по вопросам трудовых отношений.

7. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ И ВЕТЕРАНАМИ

7.1. Работодатель и Профком на постоянной основе осуществляют координацию действий по формированию и реализации централизованных и локальных планов работы с молодежью, организуют взаимодействие с ветеранскими организациями, оказывают им организационную помощь и обеспечивают меры социальной поддержки неработающим пенсионерам.

Размер, порядок, условия оказания социальной поддержки неработающим пенсионерам устанавливаются ЛНА.

8. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ РАБОТОДАТЕЛЯ И ПРОФКОМА

8.1. Работодатель и Профком обязуются сотрудничать в рамках законодательства РФ по всем вопросам социально-трудовых отношений, признавать право каждой из сторон предъявлять справедливые и взаимные требования, обеспечивать регулярное и полное информирование сторон по всем вопросам, относящимся к их компетенции.

Все спорные вопросы решаются на основе взаимного уважения, стороны стремятся избегать конфликтов в Университете.

8.2. Стороны признали обязательным:

- работу в составе Ученого совета Университета и Ученых советов академических подразделений представителей Профкома (бюро);

- рассмотрение Работодателем при принятии локальных нормативных актов, регулирующих условия труда и оплаты, предложений первичной профсоюзной организации Работников и обучающихся.

8.3. Работодатель обеспечивает законодательно закрепленные права и гарантии первичной профсоюзной организации Университета, способствует ее деятельности, учитывает мнение Профкома при принятии локальных нормативных актов и решений в случаях и порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

8.4. Уполномоченные представители Профкома участвуют в расследовании несчастных случаев в Университете.

8.5. Работодатель включает Профком в перечень организаций, определяемых для обязательной рассылки документов, касающихся социально-трудовых прав Работников.

8.6. Профком ежегодно отчитывается на профсоюзной конференции о порядке и размерах расходования средств.

8.7. Освобожденные выборные Работники и штатные Работники профсоюзных органов обладают такими же социально-трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и Работники Университета.

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

Работа сотрудников в составе выборных органов первичной профсоюзной организации Университета признается значимой для деятельности Университета.

8.8. Профком имеет право при поддержке структурного подразделения Работодателя выдвигать кандидатуры выборных профсоюзных Работников на присвоение почетных званий и награждение ведомственными знаками отличия в установленном в Университете порядке.

8.9. Членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы, при условии выполнения ими своих должностных обязанностей, устанавливается гибкий график работы с согласия руководителя подразделения по представлению Профкома.

9. ОРГАНИЗАЦИЯ И КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9.1. Контроль выполнения Коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его, и их представители, а также орган Российской Федерации, зарегистрировавший Коллективный договор.

9.2. Для оперативного решения вопросов, возникающих в ходе выполнения условий настоящего Коллективного договора, стороны создают постоянно действующие соответствующие комиссии.

9.3. Внесение дополнений или изменений в Коллективный договор осуществляется совместным решением Работодателя и Профкома с оформлением дополнительного соглашения к Коллективному договору, зарегистрированному в установленном порядке.

9.4. Работодатель и Профком периодически информируют коллективы подразделений о ходе выполнения Коллективного договора и отчитываются по итогам года о выполнении настоящего Коллективного договора на конференции трудового коллектива Университета.

9.5. При возникновении споров, связанных с применением Коллективного договора, Работники вправе обратиться в Профком для разрешения спорной ситуации в оперативном порядке. В случаях, когда спор, связанный с применением Коллективного договора, не был разрешен, он подлежит рассмотрению в учреждении «Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров» (г. Москва, Протопоповский пер., д. 25).

9.6. Работодатель и Профком обязуются разместить текст Коллективного договора на сайте Университета в течение 10 рабочих дней с момента его регистрации.

Пронумеровано, прошито и

скреплено печатью на *20*

Эвдима мев листах

Проректор В. В. Ужва

