

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ АЗЕРБАЙДЖАНСКОЙ РЕСПУБЛИКИ
Дербентский филиал Общества с ограниченной ответственностью
«Азербайджанский Государственный Экономический Университет»



Директор филиала,
профессор

Р.Д.Гоюшов

30 марта 2016 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МЕЖДУ РАБОТОДАТЕЛЕМ И РАБОТНИКАМИ
ДЕРБЕНТСКОГО ФИЛИАЛА ОБЩЕСТВА С ОГРАНИЧЕННОЙ
ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ «АЗЕРБАЙДЖАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(действует с 01 сентября 2016 г.)

Принят:

Конференцией научно-педагогических работников, представителей других категорий работников и обучающихся Дербентского филиала Общества с ограниченной ответственностью «Азербайджанский Государственный Экономический Университет»
(протокол № от «___» _____ 2016 г.)

Дербент-2016

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор принят в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона РФ «Об образовании в Российской Федерации» и является основным нормативно-правовым документом, определяющим социально-трудовые отношения работников и работодателя (ст. 40 Трудового кодекса Российской Федерации) (далее - ТК РФ).

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются Дербентский филиал Общества с ограниченной ответственностью «Азербайджанский Государственный Экономический Университет», именуемый далее «Работодатель», в лице директора Филиала, и работники Филиала, именуемые далее «Работники» (далее вместе именуемые – Стороны).

1.3. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения в Дербентском филиале Общества с ограниченной ответственностью «Азербайджанский Государственный Экономический Университет» (далее - Филиал) между Работодателем и Работниками на основе согласования взаимных интересов сторон данного договора.

1.4. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством Российской Федерации положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем, а также некоторые иные отношения, возникающие из взаимных обязательств сторон на основе социального партнерства, направленные на решение задач в области обеспечения социально-экономических прав и интересов Работников Филиала, повышение качества подготовки специалистов, защиту интересов и дальнейшее повышение имиджа Филиала.

Стороны коллективного договора обязуются проводить совместную работу по решению социально-трудовых проблем Работников.

Стороны коллективного договора строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, включающих:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- развитие социального партнерства на демократической основе;
- соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов;
- полномочность представителей сторон;
- свободу выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- обязательность выполнения коллективного договора;
- контроль за выполнением принятого коллективного договора;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора.

1.5. Настоящий коллективный договор распространяется на всех Работников Филиала независимо от характера выполняемых работ и замещения должностей по основной работе или совместительству (за исключением отдельных специально оговоренных положений), работающих во всех структурных подразделениях Филиала. Стороны признают юридическое значение и правовой характер коллективного договора и обязуются его выполнять.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Филиала, расторжения трудового договора с руководителем Филиала и реорганизации Филиала в форме преобразования.

1.7. Трудовые договоры, заключаемые с Работниками Филиала, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий Работников, установленный трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

1.8. Во исполнение настоящего коллективного договора в Филиале могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения Работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

1.9. Основные права и обязанности Работников:

1.9.1. Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении Филиалом;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

- возмещение вреда, причиненного Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

1.9.2. Работники обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Филиала;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу Работодателя и других Работников, принимать меры по обеспечению его сохранности, снижению и предупреждению непроизводительных затрат;

- незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя.

1.10. Основные права и обязанности Работодателя:

1.10.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других Работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка Вуза;

- привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

- принимать локальные нормативные акты;

- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

1.10.2. Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны

и гигиены труда;

- обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в установленные сроки;

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;

- предоставлять Работникам полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства Российской Федерации;

- рассматривать представления Работников о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

- создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении Филиалом;

- обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;

- возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

Стороны договорились, что:

2.1. При поступлении на работу в Филиал трудовые отношения оформлять путем заключения трудового договора в письменной форме, который может быть заключен как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор заключается только в случаях, предусмотренных трудовым законодательством. Работодатель и Работник обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

2.2. При заключении трудового договора на замещение должности научно-педагогического работника в Филиале, а также при переводе на должность научно-педагогического работника организовать и проводить избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности в соответствии с Положением о порядке

замещения должностей научно-педагогических работников (утвержденным Приказом Минобробразования России № 1536 от 04 декабря 2014 г.). При проведении конкурсного отбора учитывать только профессиональные качества.

2.3. Содержание трудового договора должно соответствовать требованиям, предусмотренным трудовым законодательством. В трудовом договоре должны быть конкретизированы трудовые обязанности Работника, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности результатов и качества труда, а также меры социальной поддержки. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий Работника, установленный трудовым законодательством, являются недействительными и не могут применяться.

Переход на иные условия трудового договора с ранее принятыми на работу лицами производится только по соглашению сторон.

2.4. В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия Работника поручаемой работе. Условия испытания должны быть указаны в трудовом договоре. Срок испытания не может превышать 3 месяцев (для руководителей обособленных структурных подразделений, указанных в Уставе Университета, ведущего бухгалтера и их заместителей (при их наличии) - не более 6 месяцев).

2.5. При принятии решений о массовом высвобождении или сокращении Работников Филиала, связанном с реорганизацией, перепрофилированием структурных подразделений и сокращением - не менее чем за 3 месяца письменно уведомить об этом Работников и за 2 месяца - службу занятости, в соответствии с Положением об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения, утвержденным постановлением Совета Министров - Правительства Российской Федерации от 5 февраля 1993 г. № 99.

2.6. Организационно-штатные мероприятия по сокращению педагогических Работников проводить не позднее 31 августа текущего года.

2.7. Сокращение численности или штатов Работодатель осуществляет прежде всего путем ликвидации вакансий, увольнения совместителей и временных работников, перевода работников на работу на неполную ставку.

2.8. При сокращении штатов помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе имеют также сотрудники предпенсионного возраста (менее 3 лет до пенсии), лица, имеющие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 14 лет, награжденные государственными и отраслевыми наградами в связи с педагогической деятельностью, лица, имеющие почетные звания Университета.

2.9. Предоставить приоритетное право высвобождаемым Работникам при сокращении численности или штата занимать имеющиеся в Филиале вакансии при условии соответствия их квалификационным требованиям.

2.10. Не производить увольнение педагогических работников в связи с сокращением штатов в течение учебного года.

2.11. Принимать необходимые организационные меры по сохранению рабочих

мест, рассматривать сокращение штатов как крайнюю меру.

2.12. При увольнении Работника выплату всех сумм, причитающихся ему, в том числе и задолженность по заработной плате, производить в день увольнения.

2.13. При увольнении Работника по инвалидности или по состоянию здоровья, препятствующему дальнейшему выполнению данной работы, Работодатель выплачивает Работнику дополнительно выходное пособие в соответствии с ТК РФ.

2.14. При увольнении Работника, достигшего пенсионного возраста, Работодатель выплачивает ему выходное пособие:

- проработавшим свыше 15 лет - в размере 15 000 рублей;
- проработавшим свыше 20 лет - в размере 30 000 рублей;
- проработавшим свыше 30 лет - в размере 45 000 рублей;
- проработавшим свыше 40 лет - в размере 60 000 рублей;
- проработавшим свыше 50 лет - в размере 75 000 рублей.

2.15. При приеме на работу сотрудников до заключения с ними трудового договора Работодатель обязуется ознакомить под роспись с должностной инструкцией, а также с текстом коллективного договора и Устава Университета, Положения о филиале, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами Филиала, относящимися к трудовой деятельности Работника.

2.16. Работодатель принимает по согласованию с Работниками решение по вопросам:

- утверждение графика отпусков;
- установление системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышения оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу;
- установление различных систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок;
- принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда;
- принятие необходимых мер при угрозе массовых увольнений;
- определение систем нормирования труда;
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;
- создание комиссий по охране труда;
- составление графиков сменности;
- конкретные размеры повышения заработной платы за работу в ночное время;
- установление форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников, перечень необходимых профессий и специальностей.

2.17. Объем учебной нагрузки научно-педагогических работников отражается в трудовом договоре Работника.

Не планировать педагогическую работу в один день более 6 часов аудиторных занятий при условии проведения занятий 6 дней в неделю и промежутков между учебными занятиями более 2 часов за исключением занятий, требующих

перемещения на общественном транспорте. При составлении расписания учебных занятий преподавателя не допускается наличие более одного «окна» в расписании в один день.

2.18. Установление либо изменение существенных условий труда (и иных социально-экономических условий) Работников осуществляется по согласованию с трудовым коллективом.

3. ОПЛАТА И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА

Работодатель обязуется:

3.1. Оплачивать труд каждого Работника в соответствии с трудовым договором и с учетом его трудового вклада и качества труда.

3.2. Оплату труда Работников производить в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством Азербайджанской Республики в пределах выделяемых Учредителем – (Министерством образования Азербайджанской Республики) ассигнований на оплату труда, а также иных средств.

3.3. Обеспечивать равную оплату труда за труд равной ценности при установлении размеров окладов, ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение дискриминации, различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников.

3.4. При исчислении различного вида пособий и выплат, при которых учитывается минимальная заработная плата, необходимо руководствоваться минимальным уровнем заработной платы, установленной в стране (в регионе).

3.5. Система премирования Работников разрабатывается с обязательным обеспечением гласности.

3.6. Производить выплату заработной платы два раза в месяц 5-го и 20-го числа месяца. Если день выдачи заработной платы совпадает с выходным или праздничным днём, выдать её накануне этого дня. Несоблюдение установленных сроков выплаты заработной платы может допускаться лишь при непоступлении денежных средств на заработную плату либо при их выделении Учредителем в неполном объеме.

3.7. Работникам, уходящим в отпуск, оплату отпуска производить в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.8. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации (Банка России) от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

3.9. Ежегодно информировать коллектив Работников Филиала об исполнении плана финансово-хозяйственной деятельности.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Работодатель обязуется:

4.1. Соблюдать режим рабочего времени в Филиале, который определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утвержденным Работодателем, а также условиями трудового договора.

4.2. Установить продолжительность рабочего времени в Филиале для профессорско-преподавательского состава не более 36 часов в неделю, для остальных Работников не более 40 часов в неделю. Конкретная продолжительность рабочего времени научно-педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, объема учебной нагрузки.

4.3. Привлекать Работников к сверхурочным работам, работе в выходные и праздничные дни в исключительных случаях только с их письменного согласия Работника. При этом продолжительность таких работ не должна превышать для каждого Работника четырех часов в течение двух дней подряд и максимум 120 часов в год.

Привлекать Работников к работе в установленные для них дни отдыха только с их письменного согласия и на основании письменного приказа (распоряжения) директора Филиала в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Работу в выходной день оплачивать в двойном размере или, по желанию Работника, предоставлять другой день отдыха.

4.4. Сокращать продолжительность работы для всех категорий Работников накануне праздничных нерабочих дней в соответствии с ТК РФ.

4.5. Установить неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполную рабочую неделю 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.

4.6. Ежегодно определять очередность предоставления оплачиваемых отпусков в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых Работодателем, не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

Извещать о времени начала отпуска Работника не позднее, чем за две недели до его начала.

4.7. Разделять по желанию Работника ежегодный отпуск на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней. В исключительных случаях в связи с производственной необходимостью переносить отпуск полностью или частично на другой год.

4.8. Предоставлять супругам, родителям и детям, работающим в Филиале, право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой вправе взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

4.9. Предоставлять право на использование отпуска за первый год работы по истечении шести месяцев непрерывной работы.

4.10. Работодатель вправе по письменному заявлению Работника и при наличии денежных средств заменить часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающего 28 календарных дней, денежной компенсацией.

4.11. Работникам, столкнувшимся с указанными ниже обстоятельствами семейного или личного характера, предоставлять безусловное право на получение отпуска без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по возрасту - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери - до 14 календарных дней в году;
- для сопровождения детей в первый день учебного года - 1 день;
- в связи с бракосочетанием детей Работников - до 2 дней;
- в связи с переездом на новое место жительства - до 2 дней;
- при праздновании юбилейных дат (50 и далее каждые 5 лет) - до 2 дней;
- для ликвидации аварии в доме - до 3 дней;
- для проводов детей в армию - до 3 дней;
- в связи с бракосочетанием - до 5 дней;
- в связи с рождением или усыновлением ребенка - до 5 дней;
- для участия в похоронах родных и близких - до 5 дней;
- в других случаях - в соответствии с законодательством Российской Федерации.

По соглашению между Работником и Работодателем право на получение отпуска без сохранения заработной платы предоставляется женщинам, имеющим детей от 3 до 6 лет, - до 1 года.

4.12. Перенесение дополнительного отпуска без сохранения заработной платы на следующий рабочий год не допускается.

4.13. Предоставлять Работникам дополнительно оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 календарных дней (за исключением профессорско-преподавательского состава) сверх ежегодно оплачиваемого отпуска в количестве 28 календарных дней, предоставляемого согласно действующему трудовому законодательству. В случае если Работник имеет право на дополнительный отпуск по законодательству, данный отпуск прибавляется к дополнительному отпуску, установленному настоящим пунктом коллективного договора.

4.14. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском. В случае переноса либо неиспользования дополнительного отпуска, а также увольнения реализовать право на указанный отпуск в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации для ежегодных

оплачиваемых отпусков.

4.15. Предоставлять педагогическим работникам Филиала дополнительный отпуск сроком до одного года в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ.

5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

Стороны договорились:

5.1. Проводить работу по улучшению жилищных условий для Работников Филиала (по возможности).

5.2. Обеспечить права Работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном действующим законодательством.

5.3. В целях укрепления здоровья Работников предусмотреть частичную компенсацию стоимости путевок на санаторно-курортное лечение для Работников Филиала в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности Филиала из средств от иной приносящей доход деятельности.

5.4. Обеспечить медицинское обслуживание Работников в медицинском пункте Филиала. Поддерживать в работоспособном состоянии материально-техническую базу медицинского пункта Филиала, расширять спектр предоставляемых медицинских услуг.

5.5. Оказывать помощь Работникам в оплате медицинских услуг (дорогостоящие сложное стационарное обследование, лечение, операция).

5.6. Ежегодно с учетом мнения коллектива осуществлять культурно - просветительные мероприятия для Работников.

5.7. Организовывать льготное экскурсионное обслуживание Работников.

5.8. Предоставлять Работникам и детям Работников Филиала льготы по обучению в Филиале на основе соответствующего Положения.

5.9. Предоставлять детям Работников Филиала льготу по оплате довузовского обучения на подготовительных курсах в Филиале (при их наличии).

5.10. Закупать новогодние подарки для детей Работников и обучающихся по заявкам руководителей структурных подразделений Филиала.

5.11. Оказывать материальную помощь Работникам Филиала в связи с тяжелым материальным положением, смертью близких родственников, рождением ребенка, длительной болезнью и др.

5.12. Юбилерам - Работникам Филиала (50 лет и далее через каждые 5 лет), проработавшим в Филиале не менее 5 лет по основному месту работы и не имеющим в год юбилея нарушений трудовой дисциплины, выплачивать единовременное вознаграждение в размере 15 000 рублей.

5.13. При распределении аудиторной нагрузки в рамках допустимых возможностей учитывать интересы женщин-преподавателей, имеющих детей дошкольного и младшего школьного возраста, а именно не задействовать их для проведения занятий на первых парах и по субботам.

5.14. Обеспечивать прием Работников по личным вопросам директором и руководителями структурных подразделений в соответствии с установленным графиком.

5.15. Рассматривать представления представителей Работников о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным представителям.

5.16. Возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации.

5.17. Обеспечить в Филиале качественное и доступное по цене питание в пункте общественного питания - столовой.

5.18. Осуществлять общественный контроль за работой структурных подразделений общественного питания в Филиале: за качеством, ассортиментным перечнем, ценообразованием, санитарными нормами и режимом работы.

5.19. Принять на себя обязательства по организации культурно - просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с Работниками Филиала и их семьями. В этих целях Работодатель предоставляет свободные спортивные помещения и спортивное оборудование для занятий в спортивном зале, тренажерном зале, по волейболу, футболу, баскетболу и др.

5.20. Способствовать развитию самодеятельного художественного творчества и общественных мероприятий, пропагандирующих здоровый образ жизни.

5.21. Исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

6. УЧАСТИЕ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ ВУЗОМ

Стороны договорились:

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

6.2. Проводить консультации по вопросам принятия локальных актов, содержащих нормы трудового права. В исключительных случаях проводить опросы членов коллектива.

7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить соблюдение требований производственной санитарии, техники безопасности и охраны здоровья во всех структурных подразделениях в соответствии с законодательством о труде.

7.2. Выполнять в установленные сроки комплекс мероприятий, предусмотренных Положением по охране труда.

7.3. Проводить обучение и проверку знаний по охране труда руководящих и инженерно-технических работников один раз в три года.

7.4. Обеспечивать сотрудников Филиала, работающих во вредных условиях труда, спецодеждой, спецобувью и средствами индивидуальной защиты и моющими средствами.

7.5. Оказывать Работникам Филиала, получившим производственную травму во время выполнения трудовых обязанностей, единовременную материальную помощь по решению комиссии по социальным вопросам. Семье, потерявшей Работника в результате несчастного случая на производстве, - 5 среднемесячных заработных плат Работника.

7.6. Принимать необходимые меры по содержанию в надлежащем состоянии объектов недвижимого имущества (зданий и земельных участков), закрепленных за Филиалом.

7.7. Рассматривать вопросы выполнения Положения по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях Филиала и информировать Работников о принимаемых мерах.

8. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны договорились:

8.1. Обеспечить повышение квалификации научно-педагогических работников не реже чем 1 раз в 3 года.

8.2. В случае направления Работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если Работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

8.3. Предоставлять гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями ТК РФ.

9. УРЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Стороны договорились:

9.1. Для рассмотрения возникших индивидуальных трудовых конфликтов создать комиссию по трудовым спорам (КТС) из равного количества представителей Работодателя и Работников.

9.2. Коллективные трудовые споры между Работодателем и Работником разрешаются с помощью простых переговоров, а в случае невозможности их решения - согласно ТК РФ.

9.3. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

Стороны договорились:

10.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется Работодателем и **Работниками**.

10.2. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

10.3. Стороны договорились принимать предусмотренные действующим законодательством меры к должностным лицам, не выполняющим обязательства по коллективному и трудовому договорам.

10.4. Невыполненные в течение срока действия договора пункты подлежат реализации и по окончании срока его действия.

10.5. Стороны освобождаются от ответственности за невыполнение или частичное невыполнение своих обязательств по договору в случае наступления обстоятельств непреодолимой силы - форс-мажорных обстоятельств. К обстоятельствам непреодолимой силы стороны относят обстоятельства, возникшие помимо их воли, которые стороны не могли предвидеть и предотвратить, включая, в частности, стихийные бедствия, военные действия, массовые беспорядки, забастовки, нормативные акты органов государственной власти, препятствующие исполнению сторонами обязательств по договору и т. п.

10.6. В случае возникновения обстоятельств непреодолимой силы исполнение обязательств по Договору откладывается на весь период действия этих обстоятельств. Если такие обстоятельства длятся более шести месяцев, стороны должны собраться для выработки единой позиции о возможности продолжения действия настоящего договора или его корректировки.

11. СРОК ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА, ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ, ПРОДЛЕНИЯ ДОГОВОРА И РЕГИСТРАЦИИ

Стороны договорились:

11.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

11.2. Коллективный договор заключен сроком на **3** года. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более **3** лет в том же порядке, в каком был принят настоящий коллективный договор.

11.3. Стороны обязаны не позже чем за три месяца до истечения срока действия коллективного договора, указанного в пункте 12.2, провести переговоры по продлению или заключению нового коллективного договора;

11.4. Изменения и дополнения к настоящему договору принимаются по согласованию обеих сторон в порядке, предусмотренном для принятия коллективного

договора, оформляются дополнительным соглашением, являющимся неотъемлемой частью договора.

11.5. Все условия коллективного договора, принятые в соответствии с законодательством, являются обязательными для обеих сторон. Ни одна из сторон не может в течение всего срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение взятых на себя обязательств.

11.6. В месячный срок после подписания настоящего коллективного договора довести его содержание до всех Работников Филиала путем опубликования текста договора в средствах массовой информации Филиала. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором всех вновь принимаемых на работу Работников.