

Институт нефтепереработки и нефтехимии
федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования
«Уфимский государственный нефтяной технический университет»
(филиал в г. Салавате)
(Институт нефтепереработки и нефтехимии ФГБОУ ВО УГНТУ
в г. Салавате)

Директор ИНН УГНТУ в г. Салавате



Н.Н. Лунева

Председатель профсоюзной
организации



В.В. Фомина

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работниками и работодателем
на 2023 – 2025 годы

Рассмотрен и принят на конференции
работников и обучающихся
Института нефтепереработки и
нефтехимии ФГБОУ ВО УГНТУ в
г. Салавате 02 декабря 2022,
протокол № 1

Зарегистрирован в Башкирской республиканской
организации Профсоюзного союза
работников народного образования и науки
Российской Федерации
Регистрационный № 31 « 7 » 12 2022 г.

Председатель



Р.Р. Газизов

Салават 2022

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работниками и работодателем

**ИНСТИТУТА НЕФТЕПЕРЕРАБОТКИ И НЕФТЕХИМИИ
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«УФИМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НЕФТЯНОЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ» (ФИЛИАЛ В Г. САЛАВАТЕ)
(Институт нефтепереработки и нефтехимии ФГБОУ ВО УГНТУ
в г. Салавате)**

на 2023-2025 годы

Салават 2022

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками и работодателем в Институте нефтепереработки и нефтехимии федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Уфимский государственный нефтяной технический университет» (филиал в г. Салавате) (далее – ИНН УГНТУ в г. Салавате, институт), заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью:

- определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников института и создания дополнительных, по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации, социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников;

- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.2. Сторонами Договора (далее – стороны) являются:

- работники, состоящие в трудовых отношениях с институтом, в лице их представителя Объединённой первичной профсоюзной организации Института нефтепереработки и нефтехимии Уфимского государственного нефтяного технического университета Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации и ее выборного руководящего органа – профсоюзного комитета (далее - профком);

- работодатель в лице его представителя – директора института (далее – администрация).

1.3. Стороны признают своим долгом сотрудничать для обеспечения стабильной и эффективной деятельности ИНН УГНТУ в г. Салавате и обеспечения трудовых, профессиональных, социально-экономических прав и интересов работников. В совместной деятельности администрация и профком выступают равноправными деловыми партнерами.

1.4. Стороны договорились о следующем:

1.4.1. Настоящий Договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, и Отраслевым соглашением.

Законодательные и иные нормативные правовые акты, улучшающие социально-экономическое положение работников по сравнению с Договором, применяются с даты их вступления в силу.

Администрация и профком в установленном Отраслевым соглашением порядке осуществляют ведомственную регистрацию Договора.

1.4.2. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих изменения и дополнения Договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с трудовым законодательством и настоящим Договором.

Принятые сторонами изменения и дополнения к Договору оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью Договора.

1.5. Стороны не вправе в течение срока действия Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.6. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

При реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности образовательной организации Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При ликвидации образовательной организации Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.7. Стороны обязуются объединять усилия для эффективного выполнения настоящего Договора, максимально способствовать стабильной работе университета, его успешному долгосрочному развитию, росту общественного престижа и деловой репутации.

1.8. Договор вступает в силу с 01 января 2023 года и действует в течение трех лет. По истечении указанного срока стороны имеют право продлить действие Договора на срок не более трех лет.

Коллективные переговоры по подготовке новой редакции Договора и его заключению должны быть начаты не позднее трех месяцев до окончания срока действия Договора.

1.9. Между обучающимися института в лице их представителя Объединённой первичной профсоюзной организации Института нефтепереработки и нефтехимии Уфимского государственного нефтяного технического университета Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации и администрацией заключается Соглашение (приложение 1).

1.10. Администрация и профком после утверждения настоящего Договора доводят его до сведения работников, разъясняют работникам положения Договора, содействуют его реализации.

Текст Договора размещается на официальном сайте института.

2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН ДОГОВОРА И ИХ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ

2.1 Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие института и необходимость улучшения социально-экономического положения работников, стороны договорились:

2.1.1. Содействовать развитию социального партнерства в институте.

2.1.2. Способствовать повышению качества, результативности и эффективности образовательной и научно-исследовательской деятельности, конкурентоспособности на рынке образовательных услуг.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Добиваться успешной деятельности института, содействовать созданию условий для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации труда, повышения материального благосостояния работников.

2.2.2. Предоставлять профкому по его запросам информацию о численности и составе работников института, размерах средней заработной платы по категориям персонала, показателях по условиям труда и охране труда, планировании и проведении мероприятий по сокращению численности (штатов) работников и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.2.3. Соблюдать законы, соглашения и иные нормативные правовые акты, условия настоящего Договора, а также трудовых договоров с работниками.

2.2.4. Предоставлять работникам работу в соответствии с трудовым договором и обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности и объема выполняемых функций.

2.2.5. Выплачивать в полном размере и в установленные настоящим Договором сроки причитающуюся работникам заработную плату.

2.2.6. Организовать систематическую работу по повышению квалификации и профессиональной переподготовке работников института в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.2.7. Учитывать мнение профкома при разработке и принятии локальных нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

2.2.8. Обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям гигиены и охраны труда и экологической безопасности.

2.2.9. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном действующим законодательством.

2.2.10. Рассматривать представления профкома о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах.

2.3. Работники обязуются:

2.3.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности в соответствии с трудовым договором и в объеме, определенном должностной инструкцией и локальными нормативными актами, используя инновационные подходы к выполнению обязанностей и достижению требуемых результатов труда.

2.3.2. Своим личным поведением и отношением к работе способствовать воспитанию у обучающихся чувства патриотизма, гордости за свою профессию и родной вуз, прививать им нормы порядочности и интеллигентности.

2.3.3. Соблюдать Устав УГНТУ, Положение об институте, Правила внутреннего распорядка института, требования охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности.

2.3.4. Обеспечивать соблюдение требований охраны труда обучающимися.

2.3.5. Соблюдать требования, установленные законодательством Российской Федерации, в том числе санитарными эпидемиологическими нормами, локальными нормативными актами УГНТУ (института), действующими в период режима чрезвычайной ситуации или при возникновении угрозы распространения заболевания, представляющего опасность для окружающих, режима повышенной опасности, либо в

период осуществления на территории ограничительных мероприятий, несоблюдение которых создает угрозу причинения вреда здоровью работников и обучающихся.

2.3.6. Проходить периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

2.3.7. Постоянно повышать свой профессиональный и культурный уровень, совершенствовать теоретические знания и практические умения.

2.3.8. Признавать и соблюдать права УГНТУ (института) на объекты интеллектуальной собственности, созданные работником в порядке выполнения служебных обязанностей.

2.3.9. Бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе и к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников.

2.3.10. Незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственно руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

2.3.11. Поддерживать порядок и чистоту на своем рабочем месте, а также в помещениях института.

2.3.12. Способствовать своими действиями экономии энергоресурсов.

2.3.13. Соблюдать режим запрета курения на территории и в помещениях института.

2.3.14. Создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга и обучающихся.

2.4. Профком обязуется:

2.4.1. Представлять и защищать социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы членов Профсоюза в соответствии с действующим законодательством.

2.4.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников института, не являющихся членами Профсоюза, по вопросам индивидуальных трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и ежемесячно перечисляют средства из заработной платы на счет профсоюзной организации.

2.4.3. Добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда.

2.4.4. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон Договора и предотвращения социальной напряженности в коллективе института.

2.4.5. В период действия настоящего Договора при условии выполнения работодателем его положений не настаивать на пересмотре условий Договора, если выдвигаемые профкомом предложения не встречают согласия другой стороны.

2.4.6. Содействовать:

- предотвращению в институте коллективных трудовых споров при выполнении работодателем обязательств, включенных в настоящий Договор;

- в проведении специальной оценки условий труда работников.

2.4.7. Осуществлять контроль за:

- соблюдением работодателем трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- правильностью расходования фондов оплаты труда и стимулирующих выплат;
- своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию;
- правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

2.4.8. Направлять администрации УГНТУ заявления о нарушении администрацией законов и иных нормативных актов о труде, условий настоящего Договора с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания к ответственным лицам.

2.4.9. Способствовать росту квалификации работников, участвовать в организации и проведении конкурсов профессионального мастерства.

2.4.10. Участвовать в работе:

- по организации и проведению культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий, в том числе летнего отдыха и оздоровления работников института и их детей, вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки на приобретение путевок;
- комиссий института, в том числе по аттестации работников, охране труда.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. Работники ИНН УГНТУ в г. Салавате в своей трудовой деятельности руководствуются Уставом УГНТУ, Положением об институте, Правилами внутреннего распорядка института, локальными нормативными актами УГНТУ (института), приказами и распоряжениями, должностными инструкциями, трудовыми договорами, индивидуальными планами работы, настоящим Договором.

3.2. При поступлении на работу трудовые отношения между работниками и работодателем оформляются путем заключения трудового договора. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с действующим законодательством.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, Отраслевого соглашения, настоящего Договора, Устава УГНТУ и иных локальных нормативных актов.

3.3. Трудовой договор с работниками института заключается в письменной форме, как правило, на неопределенный срок, а также на срок не более 5 лет.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

3.4. Трудовые договоры на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора с

учетом особенностей, установленных статьями 332 и 336.1 Трудового кодекса Российской Федерации. В случае, если трудовой договор не может быть заключен на неопределенный срок, то при определении срока трудового договора учитывается срок реализации соответствующей образовательной программы, но в пределах срока, установленного Трудовым кодексом Российской Федерации.

Заключению трудового договора на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности, которое проводится в порядке, установленном законодательством Российской Федерации с учетом Устава УГНТУ и локального нормативного акта.

Должность заведующего кафедрой является выборной. Порядок выборов на указанную должность определяется Уставом УГНТУ.

Администрация института вправе объявлять конкурс на замещение вакантных должностей научных работников. Порядок проведения конкурса определяется соответствующим положением.

3.5. В целях сохранения непрерывности учебного процесса допускается заключение трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящейся к профессорско-преподавательскому составу, без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности при приеме на работу по совместительству на срок не более одного года, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с действующим законодательством сохраняется место работы, до выхода этого работника на работу.

3.6. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора не позднее, чем за два месяца до их введения (статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации), а также своевременное заключение дополнительных соглашений к трудовому договору об изменении его условий.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленных трудовым законодательством, Отраслевым соглашением, настоящим Договором, являются недействительными и применяться не могут.

3.7. Трудовой договор или дополнительное соглашение к Трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, заключаются между работником и работодателем в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.8. Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) университета не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

3.9. Работодатель обязан:

3.9.1. До подписания трудового договора с работником ознакомить работника под подпись с Уставом УГНТУ, Положением об институте, Правилами внутреннего распорядка института, Отраслевым соглашением, настоящим Договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью.

3.9.2. Оформлять изменение условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, которое является

неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений коллективного договора.

3.9.3. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями 2 и 3 статьи 72.2 и статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.9.4. Не допускать снижения уровня трудовых прав педагогических работников с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда.

3.9.5. Руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов высшего и дополнительного профессионального образования, здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности и применять профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью 1 статьи 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.10. Привлечение работника института на работы, не связанные с выполнением его должностных обязанностей, допускается с согласия работника и за дополнительную плату, кроме случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.11. Администрация и профком с целью повышения правовой грамотности обеспечивают консультацию работников института по вопросам трудовых отношений, обеспечивают участие руководителей структурных подразделений института в совещаниях и семинарах, а также учебу профсоюзного актива, организуемых Башкирской республиканской организацией Общероссийского профсоюза образования.

3.12. Администрация института осуществляет контроль соблюдения работниками трудовой дисциплины.

4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны исходят из следующего:

4.1. Оплата труда в институте осуществляется на основе Положения об оплате труда работников УГНТУ и условий трудового договора. Заработная плата включает в себя оклад (должностной оклад, ставку заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) заработной платы работников института устанавливаются по профессионально – квалификационным группам (ПКГ) и соответствующим им квалификационным уровням в зависимости от занимаемой должности и определяются Положением об оплате труда работников УГНТУ.

4.3. Заработная плата состоит из гарантированной и стимулирующей частей. Гарантированная часть оплаты труда включает оклад (должностной оклад), а также установленные законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами обязательные компенсационные и стимулирующие выплаты.

Размер стимулирующей части оплаты труда для каждого работника определяется результатом и качеством его труда.

4.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством Российской Федерации.

Месячная оплата труда работников не ниже минимального размера оплаты труда пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в том числе заключенного по работе на условиях совместительства.

Оплата сверхурочной работы, районного коэффициента в заработной плате работника при доведении ее до минимального размера оплаты труда не учитывается и производится сверх минимального размера оплаты труда.

4.5. Заработная плата выплачивается работникам, состоящим в штате института, за текущий месяц, как правило, переводом на картсчета. Днями выплаты заработной платы являются 20-е число текущего месяца и 5-е число следующего месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата за время отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (статья 136 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.6. В случае несвоевременной или неправильной выплаты работнику заработной платы по вине ответственного исполнителя виновные лица несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.7. Работодатель определяет нормы труда работников, исходя из объема принятых обязательств по выполнению услуг и работ с учетом отраслевых рекомендаций по нормированию труда, а также формы и системы оплаты труда, другие виды материального стимулирования с учетом мотивированного мнения профкома

4.8. Администрация через Ученый совет доводит до сведения коллектива информацию о расходовании средств, поступающих в университет, в том числе от спонсоров, попечителей, а также всех видов деятельности. С этой целью в начале календарного года подводятся итоги финансово-хозяйственной деятельности университета за предыдущий год.

4.9. Удержания из заработной платы могут производиться только в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

4.10. Всем работникам администрация обязана ежемесячно выдавать расчетные листки, включающие информацию о составных частях причитающийся заработной плате за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.11. Работодатель обязуется:

4.11.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке,

предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации, в размере неполученной заработной платы (статья 234 Трудового кодекса Российской Федерации);

4.11.2. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективного договора и отраслевого соглашения по вине работодателя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации, заработную плату в полном размере.

4.12. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда (СОУТ).

Минимальный размер повышения оплаты труда составляет 4 % оклада (должностного оклада, тарифной ставки), предусмотренного для различного вида работ с нормальными условиями труда.

4.13. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему предоставляется другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Оплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день осуществляется с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

4.14. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) устанавливается в повышенном на 35 % размере часовой тарифной ставки (части оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

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

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о следующем:

5.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников института определяется Правилами внутреннего распорядка института, расписанием учебных занятий и графиком консультаций, индивидуальным планом-отчетом работника, графиком работы, а также условиями трудового договора и должностными инструкциями работников.

5.2 Для руководящих работников, работников из числа административно-управленческого, административно-хозяйственного, и учебно-вспомогательного персонала института устанавливается нормальная продолжительность рабочей недели, которая не может превышать 40 часов.

5.3 Для профессорско-преподавательского состава института устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов при работе на полную (1,0) ставку.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов учебной работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них трудовым договором и индивидуальным планом-отчетом.

Порядок определения учебной нагрузки и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, регулируются соответствующим нормативным правовым актом, утверждаемым федеральным органом государственной власти в сфере образования.

5.4 Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где по результатам специальной оценки условий труда СОУТ) установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, локальным нормативным актом может быть предусмотрено увеличение продолжительности ежедневной работы (смены) при условии соблюдения еженедельной продолжительности рабочего времени.

5.5 Для работников института в возрасте от 16 до 18 лет устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю, а для работников в возрасте от 14 до 16 лет – не более 24 часов в неделю.

5.6 Начало и окончание рабочего дня, продолжительность перерывов в работе устанавливаются Правилами внутреннего распорядка института, а в случаях, предусмотренных законодательством – трудовым договором.

5.7 Расписания учебных занятий и экзаменационных сессий по всем формам обучения доводятся до сведения преподавателей не позднее, чем за неделю до начала учебных занятий и экзаменационных сессий. Об изменении в расписании преподаватели уведомляются не позднее, чем за три дня до внесения изменений за исключением форс-мажорных обстоятельств.

5.8 Работнику института может устанавливаться неполная рабочая неделя, неполный рабочий день (смена) и другие режимы в соответствии с законодательством.

Неполное рабочее время (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя) устанавливается 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), лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Оплата труда производится согласно действующему законодательству пропорционально отработанному времени.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности отпуска, исчисления трудового стажа и других прав.

5.9 Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения экзаменационной сессии, учебных занятий с обучающимися по заочной форме обучения, дней открытых дверей для абитуриентов и их родителей и др., допускается по письменному распоряжению руководителя организации с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

5.10 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом

мотивированного мнения профкома за две недели до начала календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника с учетом мотивированного мнения профкома в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Разделение отпуска на части допускается по соглашению между работником и работодателем. При этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

5.11 Работодатель обязуется на основании письменного заявления работника и при подтверждении основания предоставить дополнительные дни отдыха (выходные дни) с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- смерти близких родственников – три рабочих дня (без учета времени нахождения в дороге);
- по иным обстоятельствам (регистрация брака, проводы детей в армию, рождение ребенка, переезд на новое место жительства и др.) – два рабочих дня.

Предоставление указанных дней осуществляется с согласия руководителя структурного подразделения.

5.12 Отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника и с согласия руководителя подразделения предоставляется:

- женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет – до 28 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году.

6 УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

Стороны Договора рассматривают охрану труда и здоровья работников института в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

6.1. Работодатель:

6.1.1. Обеспечивает реализацию требований в области экологии и охраны труда, в частности:

- создает в соответствии со статьей 223 Трудового кодекса Российской Федерации службу охраны труда, обеспечивая ее численность и работу в соответствии с необходимыми требованиями, а также методические кабинеты по охране труда, оборудованные техническими средствами, компьютерной и мультимедийной техникой и другими современными средствами обучения;

- разрабатывает и утверждает по согласованию с профкомом правила по охране труда для структурных подразделений института, инструкции по охране труда для профессий, должностей и видов работ в институте;

- формирует матрицы профессиональных рисков в области охраны труда и экологии, а также реализует программы управления ими;

- организует проведение вводного инструктажа по охране труда при приеме работников.

6.1.2. Обеспечивает право работников института на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников в соответствии с требованиями действующего законодательства.

6.1.3. Разрабатывает совместно с профкомом ежегодное Соглашение по охране труда, включающее организационные и текущие мероприятия по охране и безопасности труда, затраты на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, ответственных должностных лиц (приложение 2).

6.1.4. Организует проведение обучения по вопросам охраны труда и функционирования системой управления охраны труда; безопасным методам и приемам выполнения работ при воздействии вредных и (или) опасных производственных факторов, источников опасности, идентифицированных в рамках специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков; оказания первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, проверки знаний требований охраны труда и стажировки на рабочих местах; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда и стажировку.

6.1.5. Осуществляет расследование и учет несчастных случаев в институте с привлечением представителей профкома в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Руководители структурных подразделений обязаны немедленно информировать службу охраны труда и проректора по подчиненности обо всех случаях производственных травм.

6.1.6. Разъясняет работникам:

- содержание политики института в области охраны здоровья и обеспечения безопасности труда и роль каждого работника в ее реализации;

- содержание рисков в области охраны здоровья и обеспечения безопасности труда, связанных с выполнением работниками своих должностных обязанностей;

- содержание программ управления рисками в области охраны здоровья и обеспечения безопасности труда, а также роль каждого работника в реализации этих программ.

6.1.7. Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 217 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.1.8. Выполняет в установленные сроки мероприятия по улучшению условий и охраны труда.

6.1.9. Обеспечивает:

- систематическое проведение планово-предупредительного ремонта и технического обслуживания электрических и вентиляционных систем, периодическую проверку их эффективности;

- установленный нормами тепловой режим в помещениях.

6.1.10. В соответствии с ежегодно утверждаемой сметой и Соглашением по охране труда выделяет средства из всех источников финансирования в размере не менее 2 % от фонда оплаты труда и не менее 0,7 % от суммы эксплуатационных расходов на содержание института, на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на приобретение специальной и форменной одежды, смывающих и (или) обезвреживающих средств, нормативных и справочных материалов по охране труда, на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников института.

Использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20 %) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты (СИЗ), проведение обязательных медицинских осмотров.

6.1.11. Обеспечивает работников института в соответствии с установленными нормами сертифицированной спецодеждой и другими СИЗ согласно установленному перечню профессий и должностей, а также форменной одеждой, смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

6.1.12. Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с действующим законодательством.

6.1.13. Устанавливает по итогам специальной оценки условий труда компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными, а также иными особыми условиями труда, по согласованным с профкомом спискам, проводит работу по сокращению количества рабочих мест с вредными и (или) опасными, а также иными особыми условиями труда.

6.1.14. Обеспечивает:

- за счет собственных средств проведение предварительных (при поступлении на работу) и обязательных периодических медицинских осмотров, включая обязательное психиатрическое освидетельствование работников в соответствии со статьей 220 Трудового кодекса Российской Федерации;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

Отказ работника от прохождения обязательного периодического медицинского осмотра рассматривается как нарушение трудовой дисциплины и является основанием для его отстранения от работы.

6.1.15. Организует проведение дополнительной диспансеризации работников, направленной на раннее выявление и профилактику заболеваний, в том числе социально значимых.

Для прохождения диспансеризации работник на основании его письменного заявления, согласованного с работодателем, освобождается от работы на два рабочих дня один раз в три года с сохранением за ним места работы и среднего заработка, а работник, не достигший возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работник, являющийся получателем пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, – один раз в год.

6.1.16. Обеспечивает в соответствии с действующим законодательством обязательное медицинское страхование работников и страхование их от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также своевременно оформляет документы на уменьшение коэффициентов к страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.1.17. Организует проведение производственного контроля за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов.

6.1.18. Организует санитарно-бытовое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также обеспечивает режим труда и отдыха работников в соответствии с действующим законодательством.

6.1.19. Создает совместно с профкомом на паритетной основе комиссию по охране труда.

6.1.20. Обеспечивает условия для осуществления уполномоченными лицами по охране труда профсоюзного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда.

6.1.21. Предусматривает участие технических инспекторов труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев с работниками и обучающимися при проведении образовательной деятельности, а также предоставление информации в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

6.1.22. Возмещает расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве.

6.1.23. Обеспечивает:

- структурные подразделения института медицинскими аптечками для оказания первой доврачебной помощи, и пополняет их по мере необходимости;
- безопасные и чистые подходы и подъезды к учебным зданиям и общежитиям института;
- необходимый пропускной режим во всех учебных корпусах и общежитиях института;
- временное размещение и передачу специализированным организациям опасных отходов деятельности подразделений института в соответствии с природоохранным законодательством.

6.2. Профком:

6.2.1. Осуществляет контроль соблюдения работодателем законодательства об охране труда и дополнительных требований, установленных институтом.

6.2.2. Регулярно заслушивает на своих заседаниях вопросы, связанные с соблюдением трудового законодательства по охране труда.

6.2.3. Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в институте, либо

непосредственно на рабочем месте, вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

6.2.4. Контролирует своевременную, в соответствии с установленными нормами, выдачу работникам специальной одежды, обуви, других средств индивидуальной защиты, смывающих и (или) обезвреживающих средств.

6.2.5. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкома, способствует формированию и организации деятельности совместных комиссий по охране труда института, оказывает помощь в их работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

6.2.6. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов профсоюзной организации на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, привлекая для этих целей технических инспекторов труда и уполномоченных лиц по охране труда.

6.2.7. Принимает участие в создании и работе совместной комиссии по охране труда, а также в анализе рисков в области охраны труда для работников института и разработке программ управления ими.

6.2.8. Организует проведение проверок состояния охраны труда в институте, выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных настоящим Договором, Соглашением по охране труда, программами по безопасности института, в том числе программами управления рисками.

6.2.9. Участвует в комиссиях по проведению специальной оценки условий труда, проверке готовности института к началу нового учебного года, приемке в эксплуатацию реконструированных учебных и производственных объектов.

6.2.10. Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками института.

6.2.11. Обращается к работодателю с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

6.2.12. Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда.

6.2.13. В случае грубых нарушений требований охраны труда (отсутствие нормальной освещенности и вентиляции, низкая температура в помещениях, повышенный шум и др.) вправе требовать от администрации приостановления работ до устранения выявленных нарушений.

6.2.14. Проводит разъяснительную работу о необходимости соблюдения правил и норм охраны труда работниками института.

6.2.15. Выносит на рассмотрение администрации института предложения по улучшению условий труда.

7. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ, СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ

7.1. Стороны коллективного договора признают, что повышение квалификации и переподготовка работников должны проводиться в первую очередь для обеспечения

качественного оказания госуслуг и работ, интересов учебного и научно-исследовательского процессов, инновационной деятельности, а также в целях развития кадрового потенциала, и пришли к соглашению о том, что работодатель определяет:

- необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд института, в том числе с учетом политики университета, целей и планов его развития;
- формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития института.

С этой целью ежегодно формируются планы повышения квалификации работников института.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Содействовать повышению квалификации работников, согласно утвержденному плану, в том числе созданию условий по обеспечению права преподавателей для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и профессиональной переподготовки для работы в образовательном процессе, требующем знания языков, использования электронного обучения, новых инструментов оценки качества знаний.

7.2.2. 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, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных действующим законодательством для лиц, направляемых в служебные командировки.

7.2.3. Содействовать в решении социально-экономических и профессиональных проблем молодых преподавателей и ученых института, оказывать им социальную поддержку и материально стимулировать;

7.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением по аккредитованным образовательным программам среднего профессионального и высшего образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

7.2.5. Не допускать необоснованного сокращения численности (штата) работников института, а также необоснованного отказа в приеме на работу или необоснованного увольнения лиц, достигших предпенсионного возраста.

7.2.6. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников.

7.2.7. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1 и 2 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, предоставлять свободное от работы

время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

7.2.8. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата производить с предварительного согласия профкома.

7.3. Стороны договорились, что критерием массового увольнения работников в институте является сокращение численности или штата работников в количестве:

20 и более человек в течение 30 дней,

60 и более человек в течение 60 дней,

100 и более человек в течение 90 дней,

увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

7.4 Преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации, помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации, имеют также:

- работники, совмещающие работу с обучением в вузе;
- работники, отнесенные в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста;
- одинокие родители (мать, отец), воспитывающие детей до 16 лет, а также родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- лица, получившие среднее профессиональное образование или высшее образование и впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ

8.1. Стороны исходят из того, что без создания нормальных условий для труда и отдыха работников невозможно социальное партнерство в институте. Социальные гарантии, льготы и компенсации реализуются с учетом особенностей деятельности и финансовых возможностей института.

8.2. Институт самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, использует в соответствии с Уставом УГНТУ закрепленное за ним имущество, определяет направления использования средств, полученных из соответствующего бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, в том числе:

- на установление выплат стимулирующего характера, улучшение условий труда и быта, организацию отдыха работников, их семей, мероприятия по охране здоровья и оздоровлению работников, другие социальные нужды работников и их детей;
- укрепление материально-технической базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территорий и другие производственные нужды.

8.3. Администрация и профком осуществляют меры по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с преподавателями, сотрудниками и членами их семей, в том числе по организации отдыха.

8.4. Администрация института обеспечивает условия для развития физической культуры и спорта и предоставляет право бесплатного пользования спортивным залом, тренажерным залом в установленном порядке.

8.5. Профком организует и, исходя из своих финансовых возможностей, частично оплачивает:

- посещение городских спортивных объектов членами первичной профсоюзной организации института;
- стоимость путевок летнего отдыха детей в детских оздоровительных лагерях;
- стоимость билетов на театрализованные представления.

8.6. Администрация и профком:

- выделяют денежные средства на приобретение новогодних подарков и билетов на новогодние представления для детей (до 14 лет) работников института;
- выделяют денежные средства на организацию праздничных, научных и других мероприятий.

8.7. Администрация и профком института организуют поощрение работников в связи с юбилейными датами со дня рождения, а также оказывают материальную помощь в целях социальной поддержки следующим категориям работников:

- многодетным (воспитывающим троих и более детей);
- родителям, воспитывающим детей-инвалидов и в одиночку;
- в связи с длительной болезнью ребенка;
- в связи с другими особыми обстоятельствами по ходатайству профкома.

Администрация, исходя из своих финансовых возможностей, оказывает помощь и поддержку пенсионерам института.

8.8. Профком, исходя из своих финансовых возможностей, оказывает членам первичной профсоюзной организации, материальную помощь:

- в связи со смертью близких родственников (родители, супруги, дети);
- в связи со смертью члена первичной профсоюзной организации института;
- по иным особым обстоятельствам.

8.9. Администрация выделяет транспортные средства института на похороны работников и их близких родственников (родители, дети, супруги).

8.10. Администрация и профком ходатайствует о награждении работников института почетными грамотами и званиями перед соответствующими органами исполнительной власти.

8.11. Для работников института, награжденных Почетным знаком УГНТУ II степени (серебряным), устанавливается ежемесячная надбавка не менее 2000,00 рублей.

8.12. При несчастном случае на производстве, имевшим место не по вине пострадавшего, работнику компенсируются расходы на лечение в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

8.13. Меры поддержки оказываются по заявлению на имя директора института, председателя профкома с приложением (в случае необходимости) соответствующих документов.

9. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

9.1. Права и гарантии деятельности профсоюзной организации и профкома определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях

деятельности», иными законами Российской Федерации, уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом

Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, отраслевого и территориального соглашений, Устава УГНТУ, настоящего договора.

9.2. Администрация института обязуется соблюдать права и гарантии профсоюзной организации и профкома, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя их функционированию.

9.3. Работодатель обязан:

9.3.1. Предоставить профкому бесплатно необходимые помещения для проведения собраний, конференций, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной и культурно-массовой работы.

9.3.2. Обеспечить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом.

9.3.3. Обеспечивать ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану предоставленных помещений.

9.3.4. Оплачивать услуги междугородной связи, в том числе интернет-услуги.

9.3.5. Производить множительные работы для нужд профсоюзной организации.

9.3.6. Разрешать проведение в рабочее время профсоюзных собраний и конференций при условии заблаговременного согласования времени и места их проведения.

9.3.7. Не препятствовать представителям профкома в посещении подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

9.3.8. Предоставлять по запросам профкома информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, условий проживания работников и обучающихся в общежитии.

9.3.9. Заблаговременно ставить профком в известность обо всех проектах планов перспективного и текущего развития университета.

9.4. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета института на расчетный счет объединенной первичной профсоюзной организации Института нефтепереработки и нефтехимии средств из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза (1 %), а также других работников – не членов Профсоюза (0,5 %) при наличии их письменных заявлений. Перечисление средств производится в полном объеме и в сроки выплаты заработной платы.

9.5. Работники, входящие в состав выборных профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Перемещение или временный перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

9.6. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профкома, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия профкома.

9.7. Члены профкома, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в институте совместных с работодателем комиссиях освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы, а также для участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

9.8. Работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) у того же работодателя. При невозможности предоставления указанной работы (должности) в связи с ликвидацией института либо отсутствием в институте соответствующей работы (должности) Профсоюз сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации – на срок до одного года. При отказе работника от предложений соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется.

9.9. За освобожденными профсоюзными работниками и штатными работниками профкома сохраняются социально-трудовые права, гарантии и льготы, действующие в институте, в соответствии с коллективным договором и отраслевым соглашением.

9.10. За освобожденными профсоюзными работниками сохраняется продолжительность ежегодного отпуска, предоставляемого по прежней работе, путем присоединения к основному отпуску дополнительного отпуска применительно к порядку, установленному для работников с ненормированным рабочим днем.

9.11. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе профкома признается значимой для деятельности института (его подразделений) и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при избрании по конкурсу на замещение должностей научно-педагогических работников.

9.12. Представители профкома входят в состав комиссий института по аттестации работников, охране труда, социальному страхованию и др., принимают участие в заседаниях и совещаниях, работе Ученого совета института. Председатель профкома является членом Ученого совета института.

9.13. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, которые избирались в состав профкома, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом положений отраслевого соглашения.

9.14. Профком обязуется по запросу работодателя предоставлять сведения о расходовании целевых средств на мероприятия, предусмотренные настоящим Договором.

9.15. Профком содействует реализации коллективного договора, снижению социальной напряженности в коллективе. При выполнении условий Договора в период его срока действия профком обязуется не призывать к коллективным действиям, кроме действий солидарности.

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10.1. Стороны договорились о следующем:

10.1.1. После утверждения направляют коллективный договор в течение 7 дней на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду, а текст Договора размещают на сайте института. Вступление Договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

10.1.2. Разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Договора и осуществляют контроль за его реализацией.

10.1.3. Рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия настоящего Договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.1.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

10.2. Контроль за выполнением настоящего Договора на всех уровнях осуществляется сторонами Договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

10.3. Работодатель и профком информируют работников института о выполнении настоящего Договора на конференции работников и обучающихся, расширенных заседаниях Ученого совета института и профкома.

10.4. В порядке контроля выполнения Договора работодатель и профком имеют право запрашивать друг у друга необходимую информацию о ходе выполнения его отдельных положений.

10.5. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Договора, непредставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законом.

10.6. После утверждения и регистрации один экземпляр коллективного договора хранится в профкоме и один экземпляр у директора института.

10.7. В период действия настоящего Договора стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

