



Раздел I. Общие положения

1.1. Коллективный договор (далее — Договор) заключен между Федеральным государственным бюджетным образовательным учреждением высшего образования «Луганский государственный медицинский университет имени Святителя Луки» Министерства здравоохранения Российской Федерации (ФГБОУ ВО ЛГМУ им. Свт. Луки Минздрава России), именуемым далее Работодатель или Университет, в лице ректора Торбы А. В., действующего на основании Устава, и работниками ФГБОУ ВО ЛГМУ им. Свт. Луки Минздрава России в лице председателя Первичной профсоюзной организации сотрудников ФГБОУ ВО ЛГМУ им. Свт. Луки Минздрава России Луганской республиканской организации Профсоюза работников здравоохранения РФ Луговского А. Д., действующего на основании Устава.

Договор разработан в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее — Федеральный закон «О профессиональных союзах»), отраслевым и региональным Соглашениями, иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех Работников ФГБОУ ВО ЛГМУ им. Свт. Луки Минздрава России, за исключением случаев, установленных в самом Договоре.

Договор разработан в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий Работников, создания благоприятных условий деятельности Работодателем и направлен на выполнение требований трудового законодательства.

1.2. Первичная профсоюзная организация сотрудников (далее — Профсоюзный комитет, Профком), действующая на основании Устава, является полномочным представительным органом Работников ФГБОУ ВО ЛГМУ им. Свт. Луки Минздрава России, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, исполнении и изменении коллективного договора.

1.3. Работодатель признает Первичную профсоюзную организацию сотрудников ФГБОУ ВО ЛГМУ им. Свт. Луки Минздрава России, в лице Профсоюзного комитета, единственным полномочным представителем Работников ФГБОУ ВО ЛГМУ им. Свт. Луки Минздрава России, ведущим переговоры от их имени.

Все основные вопросы трудовых отношений в ФГБОУ ВО ЛГМУ им. Свт. Луки Минздрава России решаются Работодателем совместно с Профкомом.

1.4. Изменения и дополнения в настоящий Договор в течение срока его действия вносятся по соглашению сторон после предварительного рассмотрения

предложений заинтересованной стороны на заседании двухсторонней комиссии по подготовке и проверке выполнения данного Договора.

1.5. Контроль за выполнением Договора осуществляется двухсторонней комиссией.

1.6. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, препятствующие выполнению Договора.

1.7. Нормы настоящего Договора, улучшающие положение Работников и устанавливающие более высокий уровень их социальной защищенности по сравнению с действующим законодательством, распространяются на все структурные подразделения ФГБОУ ВО ЛГМУ им. Свт. Луки Минздрава России.

1.8. Локальные нормативные акты Университета, регламентирующие основные вопросы трудовых правоотношений, внесение изменений и дополнений в них, принимаются ученым советом Университета и утверждаются приказом ректора, по согласованию с профсоюзным комитетом Университета.

1.9. При приеме на работу и заключении трудового договора Работодатель знакомит Работников под подпись с настоящим Договором, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией.

1.10. Рассмотрение трудовых споров, возникающих между работником и работодателем, осуществляется комиссией по трудовым спорам в соответствии с Положением о комиссии по трудовым спорам Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Луганский государственный медицинский университет имени Святителя Луки» Министерства здравоохранения Российской Федерации, принимаемым ученым советом Университета и утверждаемым приказом ректора.

Раздел II. Трудовые отношения и гарантии занятости работников Университета

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения Работников и Работодателя регулируются Трудовым кодексом РФ, ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», отраслевыми и региональными тарифными соглашениями, Уставом Университета, локальными нормативными актами Университета, должностными инструкциями работников, настоящим Договором и трудовыми договорами.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме. Изменения условий трудового договора оформляются дополнительным соглашением, являющимся неотъемлемой его частью. Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работника Университета по сравнению с действующим законодательством.

2.3. Заключению трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, а также переводу на такую должность предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности. Порядок проведения конкурса устанавливается уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

Заключению трудового договора на замещение отдельных должностей научных работников, а также переводу на соответствующие должности научных работников предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности. Перечень должностей научных работников, подлежащих замещению по конкурсу, и порядок проведения указанного конкурса определяются Положением, принимаемым ученым советом Университета и утверждаемым приказом ректора.

2.4. Работодатель и Работники Университета обязуются выполнять все условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия Работника допускается лишь в случаях, определенных Трудовым кодексом РФ. Работодатель обязуется создать необходимые условия для организации учебного процесса, научной и методической работы педагогическим Работникам и другим категориям Работников и обеспечить им условия труда и отдыха.

2.5. Работодатель не менее чем за два месяца информирует Профком о намерениях по сокращению численности (штата), приводящих к высвобождению Работников, перечне вакансий, предполагаемых вариантах трудоустройства. При этом Работодатель и Профком создают двухстороннюю комиссию по подготовке решений о высвобождении Работников с участием представителей.

При реорганизации Университета, сокращении объема деятельности вопрос о трудоустройстве занятых в нем Работников в каждом конкретном случае решается в соответствии с действующим законодательством.

2.6. Стороны договорились, что увольнение работников в связи с сокращением численности или штата применяется как вынужденная мера, когда исчерпаны возможности их трудоустройства в Университете.

2.7. Работодатель обеспечивает работникам Университета повышение квалификации за счет средств Работодателя в сроки и в порядке, установленные трудовым законодательством.

2.8. Признание Работника не соответствующим занимаемой должности или расторжение трудового договора вследствие недостаточной квалификации работника должно быть основано на заключении аттестационной комиссии, созданной Работодателем, в которую входит представитель Профкома.

2.9. Расторжение трудового договора с Работниками, высвобождаемыми в связи с сокращением численности или штата, производится в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

2.10. Профком обязуется обеспечить социальные права и гарантии Работникам в вопросах занятости, приема на работу, увольнения, изменений по вопросам оплаты труда, предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством и настоящим Договором.

2.11. В соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах», Трудовым кодексом РФ Работодатель гарантирует предоставление необходимой информации Профкому по вопросам трудовых и социально-экономических отношений, а также по вопросам социально-экономического развития Университета. Профком обязуется рассматривать предоставленную информацию как конфиденциальную.

Раздел III. Рабочее время и время отдыха

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха Работников Университета регламентируется правилами внутреннего трудового распорядка (Правила) с учетом специфики труда отдельных категорий Работников.

3.2. По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи, в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

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

3.3. Привлечение Работников к работе в выходные и праздничные дни производится приказом ректора в соответствии с Трудовым кодексом РФ в исключительных случаях по ходатайству руководителей структурных подразделений с учетом мнения Профкома и с выплатой компенсации или предоставлением дополнительного времени отдыха в установленном законом порядке.

3.4. Работодатель ежегодно, в срок до 15 декабря, утверждает и доводит до сведения Работников Университета графики на предоставление ежегодных оплачиваемых отпусков.

Очередность предоставления отпусков устанавливается Работодателем с учетом мнения Профкома.

3.5. В соответствии с действующим законодательством педагогическим работникам и научным сотрудникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации.

Остальным категориям Работников Университета предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.6. Отдельные категории Работников могут привлекаться к работе в условиях ненормированного рабочего дня. Педагогическим работникам гарантируется предоставление ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации.

3.7. Лицам, получившим лучевую болезнь или другие заболевания, связанные с работами по ликвидации последствий Чернобыльской катастрофы, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 календарных дней.

3.8. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам СОУТ предоставляется дополнительный отпуск - 7 календарных дней.

3.9. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, а также в других случаях, предусмотренных законодательством.

3.10. Продолжительность рабочего времени медицинских и педагогических работников Университета, в том числе норм часов педагогической работы за ставку педагогической работы, а также порядок определения нагрузки педагогических работников устанавливается локальным нормативным актом Университета, принимаемым в порядке, установленном п. 1.8 настоящего договора.

Раздел IV. Охрана труда

4.1. Работодатель и Профком совместно организуют:

4.1.1. Планирование мероприятий по охране труда, ведение документации, составление отчетности по установленным формам.

4.1.2. Разработку и пересмотр инструкций по охране труда.

4.1.3. Контроль за состоянием условий и охраны труда, а также соблюдением мер пожарной безопасности.

4.2. Работодатель обязан осуществлять свою деятельность в соответствии с действующим законодательством, локальными нормативными актами Университета, устанавливающими требования к условиям охраны труда, производственной безопасности и санитарно-гигиеническому благополучию, и обеспечить:

4.2.1. Условия труда на каждом рабочем месте, соответствующие нормативным требованиям охраны труда и производственной санитарии, безопасность для Работников и обучающихся при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, при осуществлении образовательного и других технологических процессов, а также безопасность используемых оборудования, инструментов и материалов.

4.2.2. Пожарную безопасность.

4.2.3. Охрану учебных, лечебных, административных корпусов и общежитий от проникновения посторонних лиц.

4.2.4. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой и неотложной помощи.

4.2.5. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; расследование и учет в установленном порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

4.2.6. Ознакомление Работников с требованиями охраны труда.

4.2.7. Контроль за состоянием условий труда на рабочих местах в рамках программы производственного контроля.

4.2.8. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами организовывать предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) Работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований).

4.2.9. Отстранение работников от исполнения ими трудовых обязанностей в случае отсутствия прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний.

4.2.10. Проведение в установленном порядке специальной оценки условий труда с включением в состав комиссии по СОУТ представителей Профкома и ознакомление Работников с результатами СОУТ на их рабочих местах.

4.2.11. Информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

4.2.12. Организацию обучения по охране труда, проведения инструктажей по охране труда, обучения безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, проверку знания требований охраны труда.

4.2.13. Отстранение от работы лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

4.2.14. Предоставление сотрудникам Университета, занятым на работах с вредными условиями труда, гарантий и компенсаций в соответствии с результатами специальной оценки условий труда; выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов.

4.2.15. Наличие в зданиях Университета в соответствии с характером работ нормативных и справочных материалов по охране труда и пожарной безопасности, правил, инструкций, журналов регистрации инструктажей, стендов и уголков по охране труда и пожарной безопасности, медицинских аптечек первой помощи, которые должны пополняться медикаментами за счет средств Университета.

4.3. Работодатель выделяет средства на мероприятия по охране труда в соответствии с требованиями действующего законодательства и локальных нормативных актов Университета.

4.4. Работодатель несет ответственность за обеспечение мероприятий по созданию здоровых и безопасных условий труда и учебы в соответствии с законодательными и иными нормативными актами по охране труда и здоровья.

4.5. Профком обязуется:

4.5.1. Обеспечить выборы уполномоченного по охране труда профсоюзной организации Университета, который осуществляет свою деятельность в соответствии с Положением, принимаемым ученым советом Университета и утверждаемым приказом ректора, по согласованию с профсоюзным комитетом Университета.

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

4.6. Профком вправе:

4.6.1. Содействовать созданию в Университете условий труда, соответствующих требованиям сохранения жизни и здоровья Работников в процессе трудовой деятельности.

4.6.2. Участвовать в переговорах, проводимых в Университете при заключении Договора.

4.6.3. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда в структурных подразделениях Университета, за соблюдением прав и законных интересов Работников в области охраны труда, за выполнением обязательств Работодателя по охране труда, предусмотренных Договором.

4.6.4. Представлять интересы Работников Университета в государственных и общественных организациях при рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, изменением условий труда, вопросами предоставления Работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, гарантий и компенсаций.

4.6.5. Консультировать Работников по вопросам охраны труда, оказывать им помощь по защите их права на труд в условиях, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда.

4.6.6. Информировать Работников о выявленных нарушениях требований безопасности при проведении работ, состоянии условий и охраны труда в Университете, проводить разъяснительную работу в трудовом коллективе по вопросам охраны труда.

4.6.7. Участвовать в разработке мероприятий по предупреждению несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, по улучшению условий труда работников, в работе комиссии при расследовании несчастных случаев на производстве.

4.6.8. Выдавать представителям Работодателя обязательные к рассмотрению представления об устранении выявленных нарушений требований охраны труда, требовать от Работодателя немедленного принятия мер, вплоть до приостановки работ, в случаях непосредственной угрозы жизни или здоровью работника.

4.6.9. Принимать участие в разработке проектов локальных нормативных правовых актов об охране труда, а также согласовывать их в установленном порядке.

4.7. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- выполнять установленные нормы труда, соблюдать требования по охране труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам, приемам выполнения работ и охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры в соответствии с действующим законодательством.

4.8. В случае возникновения непосредственной опасности для жизни и здоровья работник имеет право на отказ от выполнения работ после письменного предварительного уведомления руководителя подразделения. Оплата вынужденного простоя производится в соответствии с законодательством.

4.9. За нарушение требований по охране труда работники несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Раздел V. Оплата труда

5.1. Работодатель обеспечивает оплату труда Работников за выполнение ими функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором, в соответствии с Положением об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Луганский государственный медицинский университет имени Святителя Луки» Министерства здравоохранения Российской Федерации, принимаемым ученым советом Университета и утверждаемым приказом ректора, по согласованию с профсоюзным комитетом Университета.

5.2. Работодатель устанавливает выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с Положением об оплате труда Работников ФГБОУ ВО ЛГМУ им. Свт. Луки Минздрава России, Положением о критериях оценки эффективности деятельности и порядке определения размера стимулирующих выплат научно-педагогическим работникам ФГБОУ ВО ЛГМУ им. Свт. Луки Минздрава России (эффективный контракт) и иными локальными нормативными актами Университета.

5.3. Премирование работников Университета производится согласно Положению о премировании (приложение к Положению об оплате труда Работников ФГБОУ ВО ЛГМУ им. Свт. Луки Минздрава России).

5.4. Работодатель обязуется при расчете и выдаче заработной платы: .

- выплачивать причитающуюся Работникам заработную плату за первую часть отработанного месяца 25-го числа этого месяца. Зарботную плату за вторую часть месяца Работодатель выплачивает 10-го числа месяца, следующего за расчетным; извещать в письменной форме каждого Работника о составных частях заработной, п

- латы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей к выплате (расчетный листок);

- производить оплату учебного оплачиваемого отпуска не позднее, чем за 3 дня до его начала, при условии предоставления справки-вызова не позднее, чем за 14 календарных дней до его начала, в иных случаях в срок, установленный для выплаты заработной платы после предоставления справки-вызова;

- оплату ежегодного оплачиваемого отпуска производить не позднее, чем за 3 дня до его начала.

5.5. Ежегодно Работодатель информирует трудовой коллектив о расходах средств на оплату труда в Университете.

Раздел VI. Социальная защита молодёжи

6.1. В целях эффективного участия молодёжи (обучающихся, молодых работников и специалистов в возрасте до 35 лет) в деятельности и развитии Университета стороны считают социальную защиту молодёжи приоритетным направлением совместной деятельности. Для защиты социально-экономических прав молодёжи, привлечения её к активной профессиональной и общественной жизни, реализации молодёжной политики стороны договорились о:

- проведении работы с молодежью в целях обеспечения кадрового потенциала регионов квалифицированными медицинскими работниками;

- содействию их адаптации в коллективе, служебному росту, получению профессиональных компетенций и повышению профессиональной квалификации;

- развитии профессиональной и творческой активности молодежи, поддержке молодежных общественных и профессиональных объединений;

- обеспечении правовой и социально-экономической защищенности молодежи, особенно имеющих семью и детей, а также активно участвующих в развитии Университета;

- формировании условий для здорового образа жизни, активизации молодежного и семейного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

6.2. Работодатель обязуется:

- обеспечить соблюдение требований законодательства в процессе обучения и совершенствования профессиональных навыков;
- обеспечивать всестороннюю поддержку и поощрение молодежных инициатив; . по заявлению от сотрудника, обучающегося без отрыва от производства, устанавливать ему сокращенную продолжительность рабочего времени или гибкий график работы.

6.3. Профком обязуется:

- поддерживать и координировать деятельность комиссий Профкома по работе с молодежью;
- содействовать защите социально-экономических прав и гарантий молодежи;
- проводить работу по привлечению молодежи в профсоюз, к участию в профсоюзной деятельности, а также другие общественные, культурно-массовые, спортивные и профессиональные организации;
- осуществлять контроль соблюдения установленных для молодежи законодательством льгот и дополнительных гарантий.

Раздел VII. Социальное и медицинское обеспечение и льготы

7.1. Профком принимает на себя обязательства по организации и проведению культурно-массовых, физкультурно-оздоровительных, научно-практических и иных мероприятий с Работниками Университета, членами их семей.

7.2. Стороны договорились о создании условий для реализации права Работников на отдых и лечение.

7.3. В целях охраны и заботы о здоровье сотрудники имеют право на проведение им профилактических осмотров и вакцинаций.

7.4. В соответствии с Трудовым кодексом РФ Работнику Университета по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы.

Стороны договорились, что, помимо случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до

14 календарных дней в году на основании письменного заявления работника в обязательном порядке предоставляется:

- сотрудникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет;
- сотрудникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
- отцу, воспитывающему без матери ребенка в возрасте до 14 лет.

7.5. Работодатель обязуется создавать условия женщинам для совмещения обязанностей по воспитанию детей с трудовой занятостью, а также содействовать организации профессионального обучения (переобучения) женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Раздел VIII. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации

8.1. Работодатель и Профком строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

8.2. Работодатель признает, что Профком является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:

8.2.1. Защиты социально-трудовых прав и интересов Работников.

8.2.2. Содействия их занятости.

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

8.2.4. Соблюдения законодательства о труде.

8.2.5. Участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Профком представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов — указанные права и интересы Работников, независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предоставленными Уставом и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

8.3. Работодатель обязан оказывать содействие профсоюзному комитету в его деятельности.

8.4. В целях создания условий для успешной деятельности Профсоюзной организации и её выборного органа — профсоюзного комитета, в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами, настоящим коллективным договором Работодатель обязуется:

8.4.1. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором.

8.4.2. Не препятствовать представителям Профсоюза посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюза, в целях реализации уставных задач Профсоюза.

8.4.3. Представлять профсоюзным органам по их запросу информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.

8.4.4. Безвозмездно предоставлять профсоюзной организации, действующей в Университете, помещение для работы, проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации на официальном сайте вуза.

8.4.5. Распространять действующие в Университете социальные льготы и гарантии, систему премирования на выборных и иных работников профорганов.

8.4.6. Предоставить возможность участия с правом голоса председателю профсоюзного комитета в работе ученого совета Университета.

8.4.7. Сохранить действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза членских профсоюзных взносов по письменному заявлению и бесплатно перечислять на счет Профкома членские профсоюзные взносы из заработной платы каждого Работника — члена профсоюза в размере 1% от заработной платы. Работодатель перечисляет профсоюзные взносы Профсоюзному комитету одновременно с выплатой заработной платы.

8.5. Представители Профсоюза в создаваемых в Профкоме комиссиях, профорганизаторы освобождаются от основной работы по предварительному договору с руководителями структурных подразделений для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива Работников с сохранением среднего заработка.

8.6. За нарушение законодательства о Профсоюзах должностные лица Работодателя несут ответственность в соответствии с федеральным законодательством и Трудовым кодексом РФ.

8.7. Работодатель гарантирует работникам, являющимся членами профсоюзных органов, соблюдение прав и предоставление гарантий, установленных трудовым законодательством и законодательством о профессиональных союзах.

Раздел IX. Контроль за исполнением коллективного договора

9.1. Контроль за исполнением коллективного договора осуществляется сторонами Договора, их представителями, двухсторонней комиссией по подготовке и проверке исполнения данного коллективного договора, соответствующими органами государственной власти.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

9.2. Стороны обязуются:

9.2.1. Обеспечить силами двухсторонней комиссии по подготовке и проверке исполнения коллективного договора осуществление контроля его исполнения и рассмотрения итогов выполнения коллективного договора,

9.2.2. Предоставлять друг другу необходимую информацию при осуществлении контроля исполнения коллективного договора.

9.2.3. Профком, подписавший Договор, для контроля его исполнения проводит проверки силами своих комиссий, запрашивая у Работодателя необходимую информацию.

Раздел X. Заключительные положения

10.1. Настоящий договор заключен сроком на три года, он вступает в силу с 15 апреля 2024 г.

10.2. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

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

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

10.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения к коллективному договору в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию, в порядке, установленном настоящим коллективным договором, оформляются в виде дополнительных соглашений и подписываются сторонами.

10.4. При отсутствии согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Не урегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

10.5. Работодатель обязуется направить коллективный договор на уведомительную регистрацию уполномоченным органом в сроки и в порядке, установленные действующим законодательством.

Пронумеровано, пронумеровано и
скреплено печатью 17 (семнадцать)
листов 15.04.2024 г.

Ректор
А. В. Торова



Председатель ШПО
сотрудников
А. Д. Луговсков