

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО
БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ**

**«УФИМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НЕФТЯНОЙ
ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

на 2016 – 2018 годы

Ректор Уфимского
государственного нефтяного
технического университета
_____ Р.Н.Бахтизин

Председатель первичной
профсоюзной организации
УГНТУ
_____ В.П.Жулаев

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

УФИМСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО НЕФТЯНОГО ТЕХНИЧЕСКОГО УНИВЕРСИТЕТА

Принят на конференции научно-педагогических работников, других
категорий работников и обучающихся 28 марта 2013 года

В редакции изменений, внесенных соглашением от 08 февраля 2016 года,
утвержденных профсоюзным комитетом 18.02.2016г., протокол № 2
и Ученым советом УГНТУ 25.02.2016г., протокол № 2

Уфа 2016

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего профессионального образования «Уфимский государственный нефтяной технический университет» (далее - УГНТУ, университет).

1.2. Договор заключен в соответствии с законами РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об образовании в Российской Федерации», Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), Уставом университета, отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации (далее Отраслевое соглашение), иными законодательными и нормативными правовыми актами РФ и РБ с целью:

- создания системы социально-трудовых отношений в университете, максимально способствующей стабильной работе, успешному долгосрочному развитию, росту общественного престижа и деловой репутации;

- определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников университета и установлению дополнительных по сравнению с законодательством РФ социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников;

- создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, Отраслевым соглашением;

- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.3. Сторонами Договора (далее – стороны) являются:

- работники университета, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя первичной профсоюзной организации и ее выборного руководящего органа – профсоюзного комитета (далее профком);

- работодатель в лице его представителей – ректора и проректоров университета (далее администрация).

1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности администрация и профком выступают равноправными деловыми партнерами.

1.5. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания и действует в течение трех лет. По истечении установленного срока стороны имеют право продлить действие Договора на срок не более трех лет. В течение трех месяцев до окончания срока действия Договора любая из сторон вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового Договора.

1.6. Стороны договорились о том, что Договор не может содержать ус-

ловий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, Отраслевым соглашением, а его текст должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 30 дней после подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования университета, его реорганизации в форме преобразования, расторжения трудового договора с ректором.

1.8. При реорганизации университета Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.10. При ликвидации университета Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения и изменения настоящего 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, в том числе к его приложениям, оформляются протоколом и вступают в силу после их утверждения профкомом и Ученым советом университета и подписания сторонами.

В случае несогласия представителей сторон коллективного договора, изменения и дополнения принимаются конференцией работников.

1.12. В течение срока действия Договора при условии исполнения в полном объеме финансовых обязательств учредителем университета ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.13. Пересмотр обязательств настоящего Договора не может приводить к снижению гарантированного законодательством уровня материального положения работников университета.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Договора решаются сторонами путем проведения консультаций и переговоров.

1.15. Следующие локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются по согласованию с профкомом:

- Правила внутреннего распорядка;
- Положение об оплате труда работников;
- Положение о премировании работников;
- Соглашение по охране труда;
- Перечень профессий и должностей с вредными, опасными и тяжелыми условиями труда, на которые устанавливаются компенсационные выплаты;

- Перечень профессий и должностей работников университета, дающих право на бесплатную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;

- Перечень профессий, должностей и работ в УГНТУ, для которых установлены нормы бесплатной выдачи смывающих и обезвреживающих средств;

- другие в соответствии с действующим законодательством и Отраслевым соглашением.

1.16. Работники самостоятельно или через профком принимают участие в управлении университетом посредством:

- консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получения от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем Договоре;

- обсуждения с работодателем вопросов деятельности университета, внесения предложений по ее совершенствованию;

- участия в разработке и принятии коллективного договора и иных локальных нормативных актов университета.

1.17. Продлить срок действия настоящего коллективного договора на три года (с 28.03.2016г. по 28.03.2019г.).

2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН ДОГОВОРА И ИХ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ

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

- содействовать развитию социального партнерства в университете;

- способствовать повышению качества обучения в университете, результативности и эффективности его деятельности, конкурентоспособности выпускников университета на рынке труда.

2.2. Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на университет, условия коллективного договора, трудовых договоров;

- представлять работникам работу в соответствии с трудовым договором;

- организовать систематическую работу по повышению квалификации и профессиональной переподготовке работников университета в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- учитывать мнение профсоюзного комитета при разработке и приня-

тии локальных нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, прежде всего в области оплаты труда и социально-трудовых гарантий;

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности и объема выполняемых функций;

- выплачивать в полном размере и в установленные сроки причитающуюся работникам заработную плату;

- содействовать созданию условий для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации труда;

- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям гигиены и охраны труда и экологической безопасности;

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

- не препятствовать работникам в осуществлении ими защиты трудовых прав. Работник вправе отказаться от выполнения работы, не предусмотренной должностной инструкцией или непосредственно угрожающей его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные ТК РФ, иными законами и другими нормативными актами, а также средняя заработная плата;

- обеспечить бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

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

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими их трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными актами;

- 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:

- 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;

- своим личным поведением и отношением к работе поддерживать имидж УГНТУ, способствовать воспитанию у студентов чувства патриотизма, гордости за свою профессию и родной вуз, прививать им нормы порядочности и интеллигентности;

- соблюдать Устав университета, Правила внутреннего распорядка, установленный режим труда, требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

- соблюдать и выполнять требования пожарной безопасности;

- постоянно повышать свой профессиональный и общекультурный уровень, совершенствовать теоретические знания и практические умения, развивать профессиональные компетенции;

- признавать и соблюдать права УГНТУ на объекты интеллектуальной собственности; созданные работником в порядке выполнения служебных обязанностей;

- 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;

- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственно руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

- поддерживать порядок и чистоту на своем рабочем месте, а также в помещениях университета, своими действиями способствовать экономии энергоресурсов;

- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга и обучающихся.

2.4. Профком обязуется:

- представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально - трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

- представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, 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 первичной профсоюзной организации;

- обеспечивать работу первичной профсоюзной организации присущими профсоюзам методами;

- осуществлять контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;

- использовать возможность переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе университета;

- содействовать предотвращению в университете коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий Договор;

- осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда стимулирующих надбавок и доплат, премиального фонда;

- направлять учредителю (собственнику) университета заявление о нарушении ректором университета, проректорами законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения;
- представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде;
- осуществлять контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию;
- участвовать в работе по организации летнего отдыха работников университета, а также оздоровления их детей, вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки на приобретение путевок;
- осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;
- участвовать в работе комиссий университета по аттестации работников, охране труда и других;
- способствовать росту квалификации работников, участвовать в организации и проведении конкурсов профессионального мастерства;
- участвовать в организации и проведении культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы в университете;
- в период действия настоящего Договора при условии выполнения работодателем его положений не настаивать на пересмотре условий Договора, если выдвигаемые профсоюзом предложения не встречают согласия другой стороны.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. Работники университета в своей трудовой деятельности руководствуются действующим законодательством, Уставом университета, Правилами внутреннего распорядка, локальными нормативными актами университета, трудовыми договорами, индивидуальными планами работы и 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 ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом университета и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, действующим отраслевым соглашением и настоящим коллективным договором.

3.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

3.4. Трудовой договор с работниками университета заключается как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

3.5. Трудовой договор заключается на определенный срок до пяти лет на замещение должностей научно-педагогических работников. Заключению трудового договора на замещение должности научно-педагогического работника предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности, которое проводится в порядке, установленном законодательством Российской Федерации с учетом Устава университета.

Должности декана факультета и заведующего кафедрой являются выборными. Порядок выборов на указанные должности определяется локальным нормативным актом УГНТУ.

Администрация университета вправе объявлять конкурс на замещение других вакантных должностей. Порядок проведения конкурса определяется соответствующим положением, согласованным с профкомом.

3.6. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, Отраслевого соглашения, настоящего Договора, Устава университета и иных локальных актов университета. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

3.7. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора не позднее, чем за 2 месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

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

3.8. Работодатель или его полномочный представитель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Договором, Уставом университета, Правилами внутреннего распорядка.

3.9. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

3.10. Привлечение работников университета на работы, не связанные с выполнением их должностных обязанностей, допускается с согласия работников и за дополнительную плату, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ.

3.11. Администрация и профком обеспечивают юридическую консультацию работников университета по вопросам трудовых отношений.

3.12. Администрация университета осуществляет контроль за соблюдением работниками трудовой дисциплины.

3.13. С целью повышения правовой грамотности организуются и проводятся совещания и семинары для руководителей структурных подразделений университета, а также учеба профсоюзного актива.

3.14. В целях обеспечения критериев по аккредитации образовательных программ, реализуемых в университете, обеспечения высокого качества подготовки специалистов, стимулирования деятельности подразделений университета ежегодно утверждаются контрольные показатели (критерии, индикаторы), проводятся профессиональные конкурсы, смотры-конкурсы по охране труда и технике безопасности, конкурсы по спортивно-массовой работе, итоги которых используются для поощрения победителей.

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

4.1. 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 научного процесса, а также в целях развития кадрового потенциала, профессиональной компетенции работника и пришли к соглашению о том, что работодатель определяет:

- необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд университета, в том числе с учетом политики университета в области качества, 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 университета.

С этой целью ежегодно формируются планы повышения квалификации работников университета.

4.2. Работодатель обязуется:

- содействовать повышению квалификации работников согласно утвержденному плану повышения квалификации работников структурных подразделений;

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

(статья 187 ТК РФ);

- содействовать в решении социально-экономических и профессиональных проблем молодых преподавателей и ученых университета, оказывать им социальную поддержку и материально стимулировать;

- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в государственных учреждениях высшего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173-176 ТК РФ;

- не допускать необоснованного сокращения численности (штата) работников университета;

- 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 (статья 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников;

- работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 статьи 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы;

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

4.3. Работодатель обязуется использовать все возможности, чтобы не допускать увольнения работников предпенсионного возраста по сокращению штатов (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), проработавших в университете свыше 15 лет.

4.4. Преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также:

- работники, совмещающие работу с обучением в вузе, аспирантуре, докторантуре;

- одинокие родители (мать, отец), воспитывающие детей до 16 лет, а также родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет.

4.5. Стороны договорились, что:

- критерием массового высвобождения работников в университете 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;

 - высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компен-

сации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (статьи 178, 180 ТК РФ).

5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны исходят из того, что:

5.1. Оплата труда в университете осуществляется на основе Положения об оплате труда работников, являющегося приложением к настоящему Договору, и условий трудового договора. Заработная плата включает в себя оклад (должностной оклад), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Оклады (должностные оклады) заработной платы работников университета устанавливаются по утвержденным приказами Минздравсоцразвития РФ профессионально - квалификационным группам (ПКГ) в зависимости от занимаемой должности.

5.3. 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 РФ.

5.4. В целях повышения социального статуса работника и мотивации труда с учетом особенностей трудовой деятельности и финансовых возможностей в университете стороны настоящего Договора совместно разрабатывают предложения, направленные на:

- совершенствование Положения об оплате труда работников;
- совершенствование критериев оценки эффективности работы научно-педагогических и других категорий работников университета для определения размера стимулирующих выплат;
- ежегодное увеличение фонда оплаты труда в университете на величину не менее фактической инфляции в предшествующем году.

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

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

5.6. В случае несвоевременного или неправильного зачисления на картсчет работника заработной платы по вине ответственного исполнителя виновные лица несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

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

5.8. Администрация через Ученый совет доводит до сведения коллек-

тива 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.

Информация об исполнении бюджета УГНТУ (его подразделений) ежеквартально размещается на внутреннем сайте университета.

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

5.10. Всем работникам администрация обязана ежемесячно выдавать расчетные листы по начисленной заработной плате.

5.11. Работодатель обязуется:

- возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном статьей 142 ТК РФ, в размере неполученной заработной платы (ст. 234 ТК РФ);

- сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективного договора и отраслевого соглашения по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном ст.142 ТК РФ, заработную плату в полном размере.

5.12. Ответственность за правильность определения размеров и своевременность выплаты заработной платы работникам несет ректор университета.

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников университета определяется Правилами внутреннего распорядка, Уставом университета, учебным расписанием, индивидуальным планом работника, графиком работы, а также условиями трудового договора и должностными инструкциями работников.

6.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, инженерно-технического, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала университета устанавливается нормальная продолжительность рабочей недели, которая не может превышать 40 часов.

6.3. Для профессорско-преподавательского состава университета устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы.

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

6.4. Для работников университета устанавливается 6-дневная рабочая неделя. Общим выходным днем является воскресенье. Режим рабочего времени отдельных категорий работников регламентируется трудовым договором и (или) графиком работы, согласованным с профкомом.

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

6.5. Работнику университета 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.

6.6. Привлечение работников университета к работе в выходные или нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя с учетом мнения профкома.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха (отгул). В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.7. В интересах работников в соответствии с действующим законодательством работодатель переносит день отдыха на другой день для объединения его с ближайшими праздничными днями, если это не нарушает нормальный ход учебного процесса.

6.8. В случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

6.9. Привлечение работников университета к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором и должностными обязанностями, до-

пускается в исключительных случаях только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

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

Продление, перенесение, разделение отпуска и отзыв из него производится с согласия работника в порядке, предусмотренном статьями 124, 125 ТК РФ.

Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Отпускные выплачиваются не позднее, чем за три дня до начала отпуска (при условии своевременного оформления отпуска).

6.11. Работодатель обязуется предоставлять работникам дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- свадьбы работника (детей работников) – 3 календарных дня;
- на похороны близких родственников – 3 календарных дня;
- по иным семейным обстоятельствам (проводы детей в армию, рождение ребенка, переезд на новое место жительства и др.) – 2 календарных дня.

Предоставление указанных отпусков осуществляется по письменному заявлению работника и подтверждения основания с согласия руководителя структурного подразделения и приказа по личному составу.

6.12. 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 ежегодно;
- лицам, проработавшим в университете свыше 25 лет – до 14 календарных дней ежегодно;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней ежегодно;

работникам университета для проведения сельскохозяйственных работ – до 3 календарных дней в мае и 3 календарных дней в сентябре.

7. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

Стороны настоящего Договора рассматривают охрану труда и здоровье работников университета в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

Работодатель:

7.1. Обеспечивает реализацию стандартов СМК в области экологии и

охраны труда, в частности:

- создает в соответствии со ст. 217 ТК РФ 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 университета, инструкции по охране труда для отдельных профессий, должностей и видов работ в университете;

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

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

7.2. Обеспечивает право работников университета 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.

7.3. 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.

7.4. Своевременно проводит обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда работников университета.

7.5. Осуществляет расследование и учет несчастных случаев в университете с привлечением представителей профкома в соответствии с действующим законодательством РФ.

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

7.6. Разъясняет работникам:

- содержание политики университета 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.

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

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

7.9. Обеспечивает установленный нормами тепловой режим в помещениях.

7.10. 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 университета, на охрану труда, на выполнение мероприятий по улучшению условий труда, на приобретение специальной и форменной одежды, моющих средств, нормативных и справочных материалов по охране труда, на обеспечение безопасной эксплуатации оборудования, зданий, включаемые в общую смету расходов университета.

Обеспечивает работников университета в соответствии с установленными нормами одеждой, обувью и другими сертифицированными средствами индивидуальной защиты (СИЗ) согласно установленному перечню профессий и должностей, а также форменной одеждой.

Использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий на охрану труда возможность возврата части страховых взносов согласно действующему законодательству.

7.11. Обеспечивает проведение аттестации рабочих мест по условиям труда в соответствии с действующим законодательством.

7.12. Устанавливает по итогам аттестации рабочих мест 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 и иными особыми условиями труда.

7.13. Обеспечивает в соответствии с действующим законодательством прохождение работниками обязательных периодических медицинских осмотров за счет средств работодателя.

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

7.14. Организует за счет целевых средств проведение дополнительной диспансеризации работников, направленной на раннее выявление и профилактику заболеваний, в том числе социально значимых.

7.15. 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 установление скидок и надбавок страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.16. Привлекает представителей профкома к участию в комиссиях по приемке законченных строительством объектов университета.

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

7.18. Обеспечивает режим труда и отдыха работников в соответствии с ТК РФ, Правилами внутреннего распорядка, другими законодательными и нормативными актами.

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

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

7.21. Обеспечивает:

- структурные подразделения университета аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи, и пополняет их по мере необходимости;

- безопасные и чистые подходы и подъезды к учебным зданиям и общежитиям, надлежащее состояние пешеходных переходов на территории университета;

- необходимый пропускной режим во всех учебных корпусах и общежитиях университета;

- временное размещение и передачу специализированным организациям опасных отходов деятельности подразделений университета в соответствии с природоохранным законодательством.

Профком:

7.22. Осуществляет контроль соблюдения работодателем законодательства об охране труда и дополнительных требований, установленных университетом, в том числе в рамках системы менеджмента охраны здоровья и обеспечения безопасности труда.

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

7.24. Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в университете, либо непосредственно на рабочем месте, вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

7.25. Контролирует своевременную, в соответствии с установленными нормами, выдачу работникам специальной одежды, обуви, других средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств.

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

7.27. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов профсоюзной организации на здоровые и безопасные условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, привлекая для этих целей технических инспекторов труда и уполномоченных лиц по охране труда, оказывает практическую помощь в реализации этих прав.

7.28. Принимает участие в создании и работе совместной комиссии по

охране труда, а также в анализе рисков в области охраны труда для работников университета и разработке программ управления ими.

7.29. Организует проведение проверок состояния охраны труда в университете, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных настоящим Договором, соглашением по охране труда, программами по безопасности университета, в том числе программами управления рисками.

7.30. Участвует в комиссиях по аттестации рабочих мест по условиям труда, по приемке университета к новому учебному году.

7.31. Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками университета.

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

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

7.34. 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.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

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

8.2. Университет 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 РФ, в том числе на:

- установление выплат стимулирующего характера, улучшение условий труда и быта, организацию отдыха работников, их семей, мероприятия по охране труда и оздоровления 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-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с преподавателями, сотрудниками и членами их семей, в том числе по организации отдыха и санаторно-курортного лечения, для чего осуществляют содержание и организуют деятельность объектов социально-культурного назначения. Работники университета вправе использовать данные объекты на льгот-

ных условиях, а физкультурно-оздоровительные и спортивные объекты – безвозмездно.

8.4. Отдых преподавателей и сотрудников организуется на базе учебно-научно-производственного полигона «СОЛУНИ» (далее УНПП «СОЛУНИ») в летний период.

8.5. Администрация по соглашению перечисляет на счет первичной профсоюзной организации УГНТУ денежные средства для ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и иной работы по планам и программам, утверждаемым Ученым советом университета, в том числе участие в спартакиаде «Дружба» преподавателей и сотрудников вузов Урала и Сибири. Объем финансирования определяется сметами мероприятий.

Администрация университета в период летнего оздоровительного сезона возмещает до 100% стоимости питания штатным работникам УНПП «СОЛУНИ».

8.6. Администрация и профком выделяют средства для:

- частичной оплаты стоимости санаторно-курортных путевок и путевок организованного летнего отдыха работников университета и их детей. Частичная оплата стоимости путевки осуществляется в соответствии с утвержденным положением о приобретении, распределении и выдаче путевок на санаторно-курортное лечение и оздоровление работников;

- оплаты новогодних подарков и билетов на новогодние представления для детей работников университета.

8.7. Администрация и профком ежегодно информируют коллектив университета об использовании средств социального страхования. Контроль за использованием средств социального страхования осуществляется комиссией по социальному страхованию.

8.8. Для реализации лечебно-оздоровительных мероприятий, проводимых в университете, работникам предоставляется право пользоваться медицинскими услугами соответствующих структурных подразделений.

8.9. Педагогическим работникам выплачивается ежемесячно денежная компенсация для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, предусмотренном действующим законодательством, независимо от объема учебной нагрузки, в период нахождения их в очередном отпуске, в период временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам и без документального подтверждения ее целевого использования.

8.10. Работникам, высвобождаемым из университета в связи с сокращением численности или штата, на период трудоустройства гарантируется возможность пользоваться на правах работников университета услугами объектов социально-культурного назначения.

8.11. При увольнении по инициативе работника в связи с болезнью, инвалидностью, либо по тем же основаниям по инициативе администрации с согласия профкома администрация выплачивает работнику единовременную сумму в размере месячного должностного оклада (ставки), а проработавшему в университете более 20 лет в связи с уходом на пенсию по старости – в раз-

мере двух должностных окладов (ставок). Данные выплаты могут быть произведены работнику только один раз.

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

8.13. В соответствии с Положениями о званиях «Почетный декан», «Почетный директор института», «Почетный директор филиала», «Почетный заведующий кафедрой» УГНТУ администрация оказывает материальную поддержку работникам, получившим указанные почетные звания.

8.14. Администрация и профком университета 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;
- педагогическим работникам без ученой степени;
- в связи с другими особыми обстоятельствами по ходатайству профкома.

Материальная помощь выделяется работникам в связи со смертью близких родственников (родители, супруг(а), дети), семьям на похороны работника, семьям на похороны неработающих пенсионеров по старости, проработавшим в университете более 25 лет, и пенсионерам по инвалидности, ушедшим на пенсию из университета.

8.15. Родителям, в одиночку воспитывающим детей (вдова (ец), одинокая мать), а также родителям, воспитывающим троих и более детей, по ходатайству профкома производятся единовременные выплаты в сроки и в размерах, определяемых администрацией университета.

8.16. Университет по решению комиссии по выделению жилых мест для работников университета предоставляет во временное пользование (на время работы в университете) высококвалифицированным работникам жилые места в общежитиях УГНТУ.

8.17. Администрация выделяет транспортные средства на похороны работников университета и их близких родственников.

8.18. Администрация совместно с профкомом оказывают материальную и организационную помощь Региональной общественной организации пенсионеров Уфимского государственного нефтяного технического университета Республики Башкортостан.

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стороны договорились о том, что:

9.1. Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации УГНТУ и профкома определяются ТК РФ, Федеральным законом от 12

января 1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами РФ, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки РФ, Положением о первичной профсоюзной организации УГНТУ и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ, Отраслевого и Территориального соглашений, Устава университета, настоящего Договора.

9.2. Администрация университета обязуется соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации УГНТУ и профкома, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности, и не препятствовать функционированию первичной профсоюзной организации.

9.3. Работодатель обязан:

- предоставить профкому бесплатно необходимые помещения для проведения собраний, конференций, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы;

- обеспечить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом;

- обеспечивать ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану предоставленного помещения;

- оплачивать услуги междугородной и международной связи, в том числе интернет-услуги, а также годовую подписку необходимых периодических изданий по представленному профкомом списку;

- производить множительные, переплетные и редакционно-издательские работы для нужд профсоюзной организации;

- разрешать проведение в рабочее время профсоюзных собраний и конференций при условии заблаговременного согласования времени и места их проведения:

- не препятствовать представителям профкома в посещении подразделений, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав;

- предоставлять по запросам профкома информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания работников в общежитии;

- заблаговременно ставить профком в известность обо всех проектах планов перспективного и текущего развития университета.

9.4. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета университета на расчетный счет первичной профсоюзной организации УГНТУ 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 одновременно с выдачей банком средств на зара-

ботную плату.

9.5. Работники, входящие в состав профкома, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия профкома.

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профкома.

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 университете 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;

- 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 университета, либо отсутствием в университете 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 университете, в соответствии с коллективным договором и Отраслевым соглашением.

9.10. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе профкома признается значимой для деятельности университета (его подразделений) и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при избрании по конкурсу на замещение научно-педагогических должностей, при разработке внутривузовских положений по рейтингам факультетов и кафедр.

9.11. Члены профкома включаются в состав комиссий университета по

аттестации работников, охране труда, социальному страхованию и др., принимают участие в заседаниях и совещаниях, проводимых на уровне ректората и деканатов, работе Ученого совета университета и Ученых советов факультетов. Председатель профкома является членом Ученого совета университета, председатели профбюро факультетов – членами Ученых советов факультетов.

9.12. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися 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 ТК РФ, с учетом положений Отраслевого соглашения.

9.13. Профком вправе:

- вносить в администрацию университета предложения о принятии локальных нормативных актов, касающихся вопросов социально-экономического развития;

- информировать работников университета о деятельности Профсоюзов, излагать позицию и решения их органов, оповещать о предстоящих профсоюзных мероприятиях через имеющиеся в университете средства массовой информации (газета, локальные компьютерные сети и др.).

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10.1. Стороны договорились о том, что:

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

- разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Договора и осуществляют контроль за его реализацией;

- рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия настоящего Договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением;

- 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 осуществляют стороны Договора и их представители, а также соответствующие органы, зарегистрировавшие Договор.

10.3 Работодатель и профком информируют работников университета о выполнении настоящего Договора на конференции работников, Ученом со-

вете университета, расширенном заседании 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. В случае нарушения или невыполнения обязательств Договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

10.6. После утверждения и регистрации коллективный договор передается во все структурные подразделения университета.

10.7. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в настоящем Договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и своих обязательств по коллективному договору.