

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЮЖНО-РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ (НПИ) ИМЕНИ М.И. ПЛАТОВА»

Ректор
ЮРГИУ (НПИ)

В.Г. Передерий
«03» апреля 2015 г.



Председатель первичной профсоюзной
организации работников ЮРГИУ
(НПИ) имени М.И. Платова

Е.А. Лазарева
«03» апреля 2015 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЮЖНО-РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ (НПИ)
ИМЕНИ М.И. ПЛАТОВА»
на 2015-2018 гг.

Коллективный договор прошёл
уведомительную регистрацию в управлении
по труду министерства труда и социального
развития Ростовской области

Регистрационный № 1504/15-1343
от 08.07.2015

Заместитель министра –
начальник управления по труду

Министерство труда и социального
развития Ростовской области
И.о. Начальника управления

И.Н. Ткачов

Новочеркасск
2015

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с положениями **Трудового кодекса** Российской Федерации от 30.12.01 г. № **197-ФЗ**; Федеральным законом РФ "Об образовании в Российской Федерации" от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ; Федеральным законом РФ "**О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности**" от 12.01.96 г. № 10-ФЗ; **Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2015 - 2017 годы**" (утв. Минобрнауки России, Профсоюзом работников народного образования и науки РФ 22.12.2014), Уставом ЮРГПУ(НПИ); иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств **работников и Работодателя** по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников, а также установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, созданию более благоприятных условий их труда.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

Работодатель – федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Южно-Российский государственный политехнический университет (НПИ) имени М.И.Платова», далее ЮРГПУ (НПИ), в лице его представителя – ректора Передерия Владимира Григорьевича.

Работники – физические лица, работающие в ЮРГПУ(НПИ) на основе трудового договора, представляемые первичной профсоюзной организацией ЮРГПУ (НПИ) имени М.И.Платова Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, именуемой далее Профком, в лице её представителя – председателя первичной профсоюзной организации ЮРГПУ (НПИ) имени М.И.Платова Лазаревой Елены Александровны.

1.3. Данный коллективный договор распространяется на всех работников университета, независимо от их принадлежности к профсоюзу. Работники, не являющиеся членами профсоюза, вправе уполномочить Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем.

1.4. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между Работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов и на принципах социального партнерства, в соответствии со ст. 24 ТК РФ, а именно:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе;
- соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;

- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;
- контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

1.5. Социальное партнерство осуществляется в формах:

- коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключению;
- взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- участия работников, их представителей в управлении ЮРГПУ(НПИ);
- участия представителей работников и **Работодателя** в разрешении трудовых споров;
- принятия сторонами совместных решений по вопросам социально-трудовых отношений;

иных формах, не противоречащих действующему законодательству РФ.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования ЮРГПУ(НПИ), реорганизации ЮРГПУ(НПИ) в форме преобразования, изменения типа учреждения, расторжения трудового договора с ректором, либо переизбрания председателя Профкома, подписавших настоящий Коллективный договор.

1.7. Стороны согласились, что нижеследующие локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, Работодатель принимает по согласованию с Профкомом:

- Правила внутреннего трудового распорядка ЮРГПУ(НПИ);
 - Положение об оплате труда работников ЮРГПУ(НПИ);
 - Перечень должностей работников ФГБОУ ВПО ЮРГПУ (НПИ) имени М.И.Платова, дающих право на получение дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день;
 - Положение об организации санаторно-курортного, оздоровительного, профилактического лечения и отдыха работников ЮРГПУ(НПИ), состоящих на учете в первичной профсоюзной организации работников ЮРГПУ(НПИ) имени М.И. Платова;
 - Положение об оказании материальной помощи членам первичной профсоюзной организации работников ЮРГПУ(НПИ) имени М.И. Платова;
 - соглашение по охране труда;
 - график отпусков.
- Перечень работ, на которые устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда и размеры доплат по видам работ.

1.8. Работодатель включает Профком в список обязательной рассылки приказов и документов, касающихся дисциплинарной ответственности, социально-экономических и профессиональных прав работников ЮРГПУ(НПИ).

1.9. Работодатель информирует работников о работе Ученого совета ЮРГПУ(НПИ) и принятых им решениях в газете "Кадры индустрии", на официальном сайте ЮРГПУ(НПИ).

1.10. По окончании финансового года публикуется отчет Бюджетной комиссии Ученого совета университета.

1.11. Ежегодно Работодатель приказом по ЮРГПУ(НПИ) назначает ответственного за выполнение условий коллективного договора и утверждает постоянно действующую комиссию по контролю за выполнением условий настоящего коллективного договора. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора и ответственность их представителей за невыполнение по их вине отдельных его положений.

2. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

2.1. Предметом Коллективного договора являются взаимные обязательства сторон, преимущественно дополнительные, более благоприятные по сравнению с действующим законодательством РФ, по вопросам условий труда, в том числе его оплаты, о социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, дополнительных гарантиях и льготах, предоставляемых Работодателем.

2.2. В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников университета.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

3.1. Стороны настоящего коллективного договора исходят из того, что трудовые отношения Работодателя с работниками при поступлении их на работу устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом ЮРГПУ(НПИ), настоящим Коллективным договором и регулируются трудовым договором. Изменение условий трудового договора оформляется дополнительным соглашением, являющимся неотъемлемой частью трудового договора.

3.2. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника ЮРГПУ(НПИ) по сравнению с действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

3.3. Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а также локальные нормативные акты, принятые без установленного ТК РФ порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое законодательство РФ и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения.

3.4. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить работника под роспись: с настоящим Коллективным договором, Уставом ЮРГПУ(НПИ), Правилами внутреннего распорядка ЮРГПУ(НПИ), иными локальными нормативными актами, действующими в ЮРГПУ(НПИ) и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.5. Работодатель предоставляет работникам за счет собственных средств бланки документов, необходимые для оформления трудовых отношений.

3.6. Пенсионный возраст сотрудника не может являться причиной заключения трудового договора на определенный срок.

3.7. Заключению трудового договора с научными и педагогическими работниками, (за исключением педагогических работников структурных подразделений, реализующих программы дошкольного образования, дополнительного образования детей и взрослых, среднего профессионального образования) предшествует конкурсный отбор претендентов, порядок и условия которого определены в «Положении о порядке замещения должностей научно-педагогических работников (Приказ Минобрнауки РФ от 04.12.2014 N 1536).

4. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ЗАКРЕПЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ

4.1. Работодатель обязуется обеспечивать занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на необусловленную трудовым договором работу в ЮРГПУ(НПИ) с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

4.2. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения договора между работником и Работодателем.

4.3. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

4.4. Работодатель обязуется обеспечивать реализацию комплексной программы по закреплению в университете молодых научных и педагогических кадров.

4.5. Работодатель обязуется заблаговременно, но не позднее чем за два месяца, представлять в Профком проекты приказов о сокращении численности и штата, план-графики сокращения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. О возможном массовом высвобождении работников информация в Профком университета, а также в службу занятости, предоставляется не менее чем за три месяца. Стороны договорились, что применительно к ЮРГПУ(НПИ) высвобождение является массовым, если сокращается 10 и более процентов среднесписочной численности работников в течение 90 дней.

4.6. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата помимо категорий работников, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют:

– работники предпенсионного возраста (не более чем за два года до пенсии), проработавшие в университете более 30 лет;

– одинокие родители или лица (опекуны), воспитывающие детей до 18-летнего возраста;

4.7. Работодатель обязуется в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ, в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора, выплатить выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

4.8. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией ЮРГПУ(НПИ), сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (до 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка в течение одного месяца.

4.9. Работодатель обязуется сохранить реализованные права работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, в отношении пользования дошкольными образовательными учреждениями.

5. ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

5.1 Фонд оплаты труда работников университета формируется за счет средств федерального бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

5.2. Размер заработной платы работников ФГБОУ ВПО ЮРГПУ (НПИ) имени М.И.Платова, как федерального бюджетного образовательного учреждения, подведомственного Министерству образования и науки Российской Федерации, регламентируется «Положением об оплате труда работников ФГБОУ ВПО ЮРГПУ (НПИ) имени М.И.Платова», являющимся приложением №1 к настоящему коллективному договору.

5.3. Работодатель обязуется вносить по мере необходимости и (или) по ходатайству Профкома изменения и дополнения в действующее «Положение об оплате труда работников ФГБОУ ВПО ЮРГПУ(НПИ) имени М.И.Платова».

5.4. Работодатель предоставляет право руководителям структурных подразделений по согласованию с проректором по направлению распределять экономию фонда заработной платы, которая возникает в связи с недокомплектом работающих, с их длительным отсутствием по болезни, в связи с беременностью и родами, отпуском по уходу за детьми.

5.5. Работодатель обязуется:

–проводить консультации с Профкомом в случае изменения режима работы подразделений по причине сокращения финансирования;

–предоставить работникам право беспрепятственно и бесплатно получать справки о зарплате;

–осуществлять индексацию заработной платы в порядке, установленном решением Правительством РФ об индексации заработной платы работников бюджетной сферы;

–увеличивать размеры оплаты труда:

- при установлении квалификационной категории - со дня вынесения

решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

–обеспечить выдачу работникам расчётных листков лично или через доверенных лиц от подразделений, назначаемых приказом ректора, не позднее дня выдачи заработной платы;

–осуществлять выплату заработной платы работникам два раза в месяц по выбору работника: безналично - на банковские карты, наличными – через кассу университета: аванс – не позднее 25 числа каждого месяца, окончательный расчёт - не позднее 8 числа следующего месяца, заработную плату работающим по совместительству – одновременно с выдачей заработной платы штатным работникам;

–при совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим днем выплату заработной платы осуществлять накануне этого дня;

–проводить выплату депонированной зарплаты один раз в месяц в кассе бухгалтерии в дни выдачи аванса;

- совершенствовать критерии оценки качества работы научных и педагогических работников вуза для определения размера стимулирующих выплат. Информировать работников об изменении критериев оценки качества работы не менее, чем за три месяца до введения их в действие.

-ежегодно подводить итоги и совершенствовать методику рейтинга структурных подразделений ЮРГПУ(НПИ) и научных и педагогических работников по результатам научной и образовательной деятельности;

-проводить творческие конкурсы среди работников и структурных подразделений ЮРГПУ(НПИ) по учебной, учебно-методической, научной, воспитательной и другим направлениям работы университета.

5.6. Работодатель и профсоюзный комитет договорились о том, что:

– работникам ЮРГПУ(НПИ), работающим во вредных условиях труда, по результатам проведенной специальной оценки условий труда, устанавливаются доплаты в соответствии с действующим законодательством РФ. При этом результаты проведенной до 31 декабря 2013 г. аттестации рабочих мест могут использоваться для установления работникам гарантий и компенсаций также в течение 5 лет со дня завершения аттестации;

– размеры доплат за работу на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда устанавливаются локальными нормативными актами университета по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с действующим законодательством. Доплаты устанавливаются на период до приведения условий труда на рабочем месте в соответствии с требованиями безопасности. Если проведенной специальной оценкой условий труда будет

подтверждено отсутствие вредных факторов, то доплаты отменяются, а в трудовой договор вносятся изменения. Если в установленном порядке специальная оценка условий труда не проведена и отсутствует заключение органов государственного надзора и контроля о полном соответствии рабочего места требованиям безопасности, доплаты устанавливаются в соответствии с приказом Гособразования СССР от 20.08.90 № 579, или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ от 07.10.1992 № 611;

– доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в размере одинарной дневной или часовой ставки заработной платы (должностного оклада, части должностного оклада) сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки заработной платы (должностного оклада, части должностного оклада) за день или час работы сверх ставки заработной платы (должностного оклада, части должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

– доплата за работу в ночное время производится в размере 35% за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов утра);

– переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей в ЦРР Детский сад № 60, вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа, осуществляемая по инициативе Работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

5.7. Стороны договорились:

– при прекращении трудового договора с работником в связи с его уходом на пенсию по болезни (инвалидности I и II группы), выдавать компенсационные выплаты в размере двух месячных окладов;

– при прекращении трудового договора (увольнении в связи с выходом на пенсию по достижении пенсионного возраста) и по представлению Профкома, Работодатель выплачивает, в зависимости от стажа работы в университете: от 15 до 20 лет – один должностной оклад, от 20 до 25 лет - два должностных оклада, свыше 25 лет – три должностных оклада;

– в случае смерти штатного работника, Работодатель выплачивает семье единовременное пособие на погребение в размере 2 МРОТ (в исчислении, принятом для расчета заработной платы);

– заработная плата, неполученная ко дню смерти работника, выдается членам семьи или лицу, находящемуся на иждивении умершего, на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи Работодателю соответствующих документов (ст. 141 ТК РФ).

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

6.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени исходят из того, что:

– рабочее время педагогических работников ЮРГПУ(НПИ) (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 22 декабря 2014 г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" и составляют не более 36 часов в неделю;

для сотрудников, непосредственно занятых на работах с использованием химических веществ, в соответствии с приказом ректора по представлению руководителей подразделений при согласовании с отделом гражданской обороны и охраны труда и ППО работников ЮРГПУ(НПИ) – не более 36 часов в неделю;

– работникам университета, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

Для остальных работников университета – 40 часов в неделю.

6.2. С письменного согласия педагогического работника, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, продолжительность сокращенного рабочего времени может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации. Продолжительность рабочего дня и режим работы работников определяются действующим законодательством РФ и Правилами внутреннего трудового ЮРГПУ(НПИ) с учётом следующего – при составлении расписания работы педагогического работника не допускается наличие двух "окон" в расписании в один день.

6.3. Учебная нагрузка для работников профессорско-преподавательского состава устанавливается не более 900 часов в учебном году из расчета на одну ставку.

6.4. Работодатель разрешает работнику ЮРГПУ(НПИ) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, выполнять дополнительную работу по другой должности (профессии) или обязанности временно отсутствующего работника и обязуется производить выплаты компенсирующего характера в соответствии с Положением об оплате труда работников ЮРГПУ(НПИ).

6.5. Режим рабочего времени и времени отдыха, отличающийся от общих правил, закрепляется в трудовом договоре с работником.

6.6. Стороны договорились, что в ЮРГПУ(НПИ) устанавливается неполное рабочее время беременным женщинам, одному из родителей, имеющих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка – инвалида в

возрасте до восемнадцати лет), лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. Работодатель по заявлению работников этой категории устанавливает им график с неполным рабочим днём или рабочей неделей с оплатой пропорционально отработанному времени.

6.7. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

7. ВРЕМЯ ОТДЫХА

7.1. Выходными днями в ЮРГПУ(НПИ) являются:

- для профессорско-преподавательского состава и работников, обеспечивающих учебный процесс (учебно-вспомогательный персонал) – воскресенье;
- для научных работников, инженерно-технического, административно-хозяйственного, производственного и иного персонала, незадействованного в учебном процессе ЮРГПУ(НПИ) – суббота, воскресенье.

7.2. Стороны договорились, что структурные подразделения вправе переходить на пятидневную рабочую неделю для учебно-вспомогательного персонала, не нарушая графика учебного процесса согласно приказу ректора ЮРГПУ(НПИ) по согласованию с Профкомом.

7.3. Ежегодно до 15 декабря текущего года Работодатель по согласованию с Профкомом университета утверждает и доводит до сведения всех работников очередность предоставления ежегодных отпусков на следующий год. Работник вправе получить ежегодный отпуск, как в полном объеме, так и по частям.

7.4. Всем работникам ЮРГПУ(НПИ) предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью не менее 28 календарных дней с охранением места работы (должности) и среднего заработка. Удлиненный отпуск предоставляется:

- педагогическим работникам, выполняющим преподавательскую работу не менее 150 часов в год - 56 календарных дней;
- научным работникам, имеющим учёную степень доктора наук и кандидата наук, соответственно 48 и 36 календарных дней;
- работникам Центра развития ребенка детский сад № 60 ЮРГПУ(НПИ): заведующей, заместителям заведующего, музыкальным руководителям, инструкторам по физкультуре, воспитателям, педагогам-психологам предоставляется отпуск продолжительностью 42 календарных дня.

7.5. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск от 3 до 14 календарных дней. Перечень должностей с ненормированным рабочим днем указан в Приложении № 3.

7.6. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или

4 степени либо опасным условиям труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам составляет 7 календарных дней.

7.7. С письменного согласия работника, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией.

7.8. Стороны согласились предусмотреть предоставление следующих дополнительных отпусков, сверх установленных законодательством РФ (за счет средств Работодателя) по письменному заявлению работника:

- работнику (имеющему стаж работы в университете 30 и более лет) в год его юбилея (с 50 и через каждые 5 лет) – 1 календарный день;
- работнику в случае смерти близких родственников (членов семьи) – 3 календарных дня.
- женщинам, работникам университета, имеющим 3-х и более детей в возрасте до 14 лет – 3 календарных дня.

7.9. Стороны пришли к согласию, что работник имеет право при наличии путёвки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям на получение отпуска, по согласованию с руководителем подразделения, без сохранения заработной платы или в счёт ежегодного оплачиваемого отпуска.

7.10. Стороны пришли к соглашению, что работник по письменному заявлению имеет право на получение отпуска без сохранения заработной платы, по согласованию с руководителем подразделения,:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка (отцу или близкому родственнику, проживающему с одинокой матерью), регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- участникам боевых действий – до 14 календарных дней;
- с переездом на новое место жительства – до 3 календарных дней;
- по уходу за малолетними детьми (до 4-х лет) – до 30 календарных дней в году;
- работникам, имеющим детей (до 10 лет) – до 3 календарных дней в год в любое удобное для работника время по согласованию с Работодателем;

- работающим пенсионерам (имеющим стаж работы в университете 30 и более лет) – до 14 календарных дней;
- работающим ветеранам труда Российской Федерации и Ростовской области (имеющим стаж работы в университете 30 и более лет) – до 14 календарных дней.
- других случаях – по соглашению работника с Работодателем.

Основанием для получения такого отпуска является личное заявление, согласованное с руководителем подразделения.

7.11. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению Работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, подлежат перерасчету.

7.12. Выплата отпускных производится не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска. В случае несвоевременной выплаты отпускных по вине Работодателя отпуск работнику переносится на период задержки выплаты отпускных или на другой срок по соглашению между Работодателем и работником.

7.13. Стороны согласилась, что Работодатель в исключительных случаях в интересах коллектива и создания лучших условий для отдыха может перенести день отдыха на другой день с тем, чтобы объединить его с ближайшим праздничным днём в рамках требований действующего законодательства.

8. УСЛОВИЯ ТРУДА. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

Работодатель и Профком обязуются:

8.1. Обеспечивать проведение совместной работы по охране труда и противопожарной профилактике по следующим направлениям:

- контроль за соблюдением законодательства и иных нормативных правовых актов по охране труда и пожарной безопасности;
- оперативный контроль за состоянием условий и охраны труда, пожарной безопасности в ЮРГПУ(НПИ);
- организация профилактической работы по снижению травматизма в ЮРГПУ(НПИ);
- образование комиссий по контролю за состоянием охраны труда и пожарнотехнических комиссий в структурных подразделениях ЮРГПУ(НПИ);
- планирование мероприятий по охране труда, составление отчетности по установленным нормам, ведение документации;
- организация пропаганды по охране труда и пожарной безопасности.

8.2. Обеспечивать выборы уполномоченных профсоюза по охране труда в каждом структурном подразделении и оказывать поддержку по выполнению их обязанностей в соответствии с **«Положением об уполномоченном профсоюза по охране труда»**, создавать условия для работы уполномоченных (доверенных лиц) профсоюза по охране труда и членов совместных комиссий по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также освобождать их от работы с сохранением заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей.

8.3. Работодатель обязуется информировать каждого работника по личному заявлению (или, в случае если это необходимо, при поступлении на работу) о:

- нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте;
- фактическом состоянии этих условий, риске повреждения здоровья;
- предоставляемых работнику гарантиях, полагающихся ему компенсациях;
- средствах индивидуальной защиты, а также смывающих и (или) обезвреживающих средствах, полагающихся работнику на основании результатов специальной оценки условий труда и в соответствии с Типовыми нормами бесплатной выдачи СИЗ;

8.4. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в ЮРГПУ(НПИ) возлагаются на Работодателя.

8.5. Работодатель обеспечивает контроль за соблюдением работниками ФГБОУ ВПО ЮРГПУ(НПИ) (руководителями, научными и педагогическими работниками, учебно-вспомогательным персоналом и обслуживающим персоналом) требований, правил и инструкций по охране труда..

8.6. Ответственность за обеспечение здоровых и безопасных условий труда в структурных подразделениях Работодатель возлагает на руководителя этого подразделения (проректора, декана, начальника управления, заведующего кафедрой, начальника отдела и т.д.).

8.7. Работодатель обеспечивает:

– выделение средств на выполнение мероприятий по охране труда, из всех источников финансирования в размере, не противоречащим действующему законодательству РФ;

– проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, в том числе несовершеннолетних, с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

– недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

– периодическое проведение за счет собственных средств специальной оценки условий труда с проведением инструментальных замеров вредных и (или) опасных производственных факторов на рабочих местах и на основании результатов проведенной специальной оценки условий труда разработку и реализацию мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников;

- приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированных средств индивидуальной защиты, а также смывающих и (или) обезвреживающих средств на основании результатов специальной оценки условий труда и в соответствии с Типовыми нормами бесплатной выдачи СИЗ.

8.8. Работодатель и Профком на паритетной основе создают комиссию по охране труда, которая организует совместные действия Работодателя и Профкома по обеспечению выполнения требований охраны труда.

8.9. В случае разногласий между Работодателем и Профкомом по вопросам безопасности и вредности условий труда на конкретном рабочем месте Профком

вправе проводить свои независимые экспертизы условий работы с целью выявления их влияния на работоспособность и здоровье работников ЮРГПУ(НПИ). Для этого Профком вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов. Заключение независимой экспертизы, проведенной Профкомом, передается Работодателю со своим постановлением, в котором излагается позиция Профкома и его предложения по устранению конкретных нарушений в сфере охраны и безопасности условий труда.

Если заключение независимой экспертизы подтверждает мнение Профкома об отрицательном влиянии условий работы на работоспособность и здоровье, Работодатель в полном объеме компенсирует Профкому понесенные им затраты в связи с проведением экспертизы.

8.10. Профком и его представители для осуществления контроля над соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда вправе:

- беспрепятственно посещать структурные ФГБОУ ВПО ЮРГПУ(НПИ) и рабочие места;
- запрашивать от Работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения;
- проверять работу всех точек общественного питания в ЮРГПУ(НПИ), других коммунально-бытовых предприятий (структур), обслуживающих сотрудников ЮРГПУ(НПИ);

8.11. Работодатель обязуется:

- ежегодно не позднее 15 февраля утверждать Перечень мероприятий по выполнению Соглашения по охране труда с указанием сроков выполнения, источников и объёмов финансирования и лиц, ответственных за их выполнение.
- не позднее 10 октября текущего года на расширенном заседании Профкома информировать коллектив работников о готовности работы университета в осенне-зимних условиях;
- отчитываться два раза в год (в июне и декабре) на совместном заседании о выполнении Соглашения по охране труда.
- заслушивать предварительный отчет об исполнении запланированных мероприятий по охране труда не позднее 25 декабря.
- обеспечивать температурный режим в помещениях университета, соответствующий требованиям санитарных норм и правил;
- в случаях несоответствия температурного режима в помещениях университета:
 - при температуре ниже +18 градусов в учебной аудитории осуществлять перенос занятий в аудиторию с нормальным температурным режимом;
 - при температуре ниже +16 градусов в помещениях кафедр, отделов, лабораторий и др. сокращать продолжительность рабочего дня в этих помещениях с сохранением заработной платы;
 - при температуре в помещениях ниже +13 градусов работники освобождаются от выполнения трудовых обязанностей с сохранением заработной платы или, если это возможно, переводятся в другое помещение;
- руководитель подразделения обязан составить акт о нарушении температурного режима на основании протокола измерений, выполненных лабораторией и передать его в Профком, отдел гражданской обороны и охраны

труда и проректору, в оперативном подчинении которого находится данное подразделение.

8.12. За время приостановки работы по указанным в п.п. 8.11 причинам за работником сохраняется место работы и выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

8.13. Работодатель обязуется изучить возможность создания методического кабинета по охране труда и оснащения его современными средствами обучения.

8.14. Работодатель использует возможность возврата части страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами на мероприятия по сокращению производственного травматизма в пределах норм установленных действующим законодательством РФ.

8.15. Работодатель обеспечивает работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), а также смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами и с ежегодным «Расчетом потребности в спецодежде, спецобуви, средствах защиты», утвержденным Работодателем и согласованным с Профсоюзной организацией.

8.16. Работодатель обеспечивает работников, работающих во вредных и опасных условиях молоком или другими равноценными пищевыми продуктами. Норма бесплатной выдачи молока составляет 0,5 литра за смену независимо от продолжительности смены.

Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов может быть заменена по письменным заявлениям работников компенсационной выплатой в размере, эквивалентной стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов.

8.17. Работники ЮРГПУ(НПИ) обязуются:

- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать требования безопасности, установленные инструкциями по охране труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным приемам выполнения работ;
- проходить обязательные медосмотры;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о несчастном случае или любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.

8.18. За нарушение Работодателем или работником требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

Профком и его представители для обеспечения соблюдения требований по охране труда и технике безопасности обязуются:

8.19. Ежегодно проводить смотры-конкурсы среди уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза.

9. СОЦИАЛЬНАЯ СФЕРА И ЖИЛИЩНО-БЫТОВОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ

9.1. Работодатель и Профком принимают на себя обязательства по организации и финансированию мероприятий социальной сферы для работников университета и членов их семей.

9.2. Работодатель и Профком ежегодно формируют Фонд социальной помощи (ФСП). Работодатель обязуется ежегодно выделять в ФСП денежные средства размере не менее 750 МРОТ (в исчислении, принятом для расчета заработной платы) на социально - культурные и иные цели. Денежные средства на социально - культурные и иные цели. Работодатель перечисляет на расчетный счет Профкома из внебюджетных средств в соответствии со статьей 377 ТК РФ и Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

9.3. Работодатель обязуется согласовывать с Профкомом сметы или другие аналогичные документы, определяющие направления использования бюджетных и внебюджетных средств университета в части, касающейся социальной сферы.

9.4. Стороны договорились:

– оказывать материальную помощь работникам ЮРГПУ(НПИ) в соответствии с согласованным Положением;

– в случае смерти сотрудника университета (или членов его семьи) семье бесплатно выделять необходимый транспорт (машина, автобус).

9.5. Стороны договорились, что Работодатель и Профком совместно управляют средствами государственного социального страхования. Работодатель не вправе расходовать эти средства без согласия Профкома. Председателем комиссии по вопросам социального страхования ЮРГПУ(НПИ) является проректор по административно-хозяйственной работе, заместителем – председатель профсоюзной организации университета.

9.6. Работодатель обязуется организовать медицинское обслуживание работников университета в рамках требований действующего законодательства.

9.7. Профком организует учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении и проводит техническую работу по обеспечению очередников путевками в соответствии с утвержденным Положением о санаторно-курортном лечении работников ЮРГПУ (НПИ).

9.8. Профком принимает на себя обязательства по организации культурно-просветительной и спортивно-оздоровительной работы с работниками университета и членами их семей. В этих целях Профком:

– использует объекты культурного и спортивно-оздоровительного назначения ЮРГПУ(НПИ) для проведения массовых культурных, спортивных мероприятий и торжественных собраний;

– частично оплачивает расходы на проведение культурно-просветительной, спортивно-оздоровительной работы;

– влияет на деятельность спортивно-оздоровительных комплексов, баз отдыха университета с целью удовлетворения, прежде всего, потребностей работников университета и членов их семей;

– организует и проводит общеуниверситетские вечера отдыха в связи с

праздничными датами (9 мая, Новый год, 8 Марта и т.п.);

- заключает договоры и приобретает оздоровительные путёвки в пансионаты и спортивно-оздоровительные базы отдыха;

- выделяет средства на компенсацию стоимости путевок для отдыха в спортивно-оздоровительных комплексах Багаевский филиал ЮРГПУ(НПИ) им. М.И. Платова и СОЛ «Кишкет» из расчета оплаты путевки работником университета (и членам его семьи, не более двух человек) не более 50 % стоимости;

- ведет учет заявок и распределение льготных путевок для работников и членов их семей в Багаевский филиал ЮРГПУ(НПИ) им. М.И. Платова и СОЛ «Кишкет» пропорционально численности работников структурного подразделения университета с учётом стажа работы и периодичности отдыха по льготным путевкам;

- выделяет путёвки в Багаевский филиал ЮРГПУ(НПИ) им. М.И. Платова и СОЛ «Кишкет» работникам структурных подразделений ЮРГПУ(НПИ), действующих по доверенности университета, только на основании отдельных договоров.

9.9. Работодатель (через ДУиС) и Профком:

- организуют культурно-массовую работу среди работников и их детей по проведению фестивалей, детских торжеств, развлекательных программ для семей, занятия в кружках эстрадного танца, балета, музыкальной студии;

- по заявкам подразделений оказывают помощь в организации и проведении торжеств, вечеров отдыха и т.д.;

- предоставляют льготы по оплате занятий, имеющих спортивно-оздоровительную направленность в различных кружках работникам и их детям на основании сметы, согласованной с Профкомом.

9.10. Работодатель, по согласованию с Профкомом предоставляет работникам, имеющим детей дошкольного возраста, свободные места в Центре развития ребенка детский сад № 60 ЮРГПУ(НПИ) (далее ЦРР (детский сад № 60)) на следующих условиях:

- порядок комплектования и количество групп ЦРР (детский сад № 60) определяется ежегодно, не позднее 1 сентября текущего года, приказом ректора университета.

- в ЦРР (детский сад № 60) принимаются дети в возрасте от 2 до 7 лет. Прием детей осуществляется на основании направления профсоюзной организации работников ЮРГПУ(НПИ), медицинского заключения в отношении ребенка, заявления и документов, удостоверяющих личность одного из родителей (законных представителей);

9.11. Профком отчитывается перед Работодателем по итогам года об использовании средств, полученных от работодателя.

9.12. Вопросы жилищно-бытового обслуживания работников ЮРГПУ(НПИ) решаются Работодателем по согласованию с Профкомом.

9.13. Работодатель рассматривает возможности по участию ЮРГПУ(НПИ) в муниципальных, региональных и федеральных жилищных программах с целью улучшения жилищных условий работников ЮРГПУ(НПИ).

Работодатель во взаимодействии с Профкомом формирует списки нуждающихся

в улучшении жилищных условий работников для обеспечения участия университета в муниципальных, региональных и федеральных жилищных программах с целью улучшения жилищных условий. Профсоюзный комитет обеспечивает гласность в решении этих вопросов, следит за состоянием учета нуждающихся в жилье и очередности на его получение.

9.14. При полной обеспеченности всех нуждающихся из числа обучающихся местами в общежитии, изолированные пустующие здания, блоки могут по решению Работодателя по согласованию с Профкомом и первичной профсоюзной организацией обучающихся переоборудоваться под общежития для работников ЮРГПУ(НПИ) на условиях заключения с ними договора найма жилого помещения в общежитии.

9.15. Для сотрудников, проживающих в общежитиях по договору найма жилого помещения в общежитии, оформляется регистрация по месту жительства.

10. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФКОМА И ВЫБОРНЫХ ПРОФСОЮЗНЫХ РАБОТНИКОВ

10.1. Первичная профсоюзная организация работников ЮРГПУ (НПИ) имени М.И.Платова является юридическим лицом, имеет печать и расчетный счет, вправе самостоятельно формировать штат сотрудников, выполняющих работу в целях осуществления уставных задач профсоюзной организации и настоящего коллективного договора.

10.2. Профком организует деятельность первичной профсоюзной организации ЮРГПУ(НПИ) имени М.И. Платова, заключает коллективный договор от имени работников, созывает конференции и общие собрания, готовит для них проекты решений и другие материалы, выполняет их решения, руководит работой профсоюзных органов (профбюро) структурных подразделений, а также комиссий, создаваемых Профкомом.

10.3. Профком вправе иметь своих представителей в коллегиальных органах управления ЮРГПУ(НПИ).

10.4. Работодатель обеспечивает условия для законной деятельности Профкома и его выборных органов и не допускает вмешательства в практическую деятельность Профкома и профсоюзных бюро подразделений, не принимает решений, затрагивающих осуществление Профкомом и профбюро уставных задач.

10.5. Работодатель содействует Профкому в осуществлении планов на основе Устава, в соответствии с конвенциями международной организации труда, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» принимает незамедлительные меры в случаях нарушения прав Профкома.

10.6. Штатные работники Профкома пользуются всеми правами, гарантиями и льготами, предусмотренными настоящим договором для работников Университета.

10.7. Работодатель гарантирует соблюдение следующих прав работников университета – членов профсоюзного комитета:

– увольнение по инициативе Работодателя, в соответствии с п. 2,

подпунктом «б» п. 3 и п. 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ, руководителей (их заместителей) Профкома и профсоюзных бюро, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа;

– расторжение трудового договора по инициативе Работодателя в соответствии с п. 2, подпунктом «б» п. 3 и п. 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ с руководителем (его заместителями) Профкома в течение 2-х лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного ст. 374 Трудового кодекса;

– работникам, освобожденным от основной работы в связи с избранием их в состав профсоюзных органов, предоставляется после окончания их выборных полномочий прежняя работа (должность), а при её отсутствии – другая равноценная работа (должность) в том же или с согласия работника, другом подразделении (с правом на отсрочку аттестации по должности на срок до 2 лет).

10.8. Работники, у которых срок действия квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, истекает в период исполнения ими полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течении шести месяцев после их окончания, имеют право по их заявлению на продление срока действия имеющейся квалификационной категории на шесть месяцев.

10.9. Работодатель обязуется:

– осуществлять безналичное перечисление на счет Профкома профсоюзных взносов в размере 1% со всех видов выплат работникам - членам профсоюза в течение 3-х дней со дня выплаты заработной платы;

– предоставлять председателям профбюро факультетов, структурных подразделений, членам Профкома необходимое время для исполнения общественных работ и профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка. Указанные лица освобождаются от работы с оплатой среднего заработка за счет ЮРГПУ(НПИ) на время их участия в качестве делегатов на съездах, конференциях, созываемых профсоюзными органами, а также на время работы их пленумов, президиумов и комиссий;

– работу в качестве председателя Профкома и в составе его выборного органа признавать значимой для деятельности университета (структурного подразделения) и принимать во внимание, в соответствии с отраслевым тарифным соглашением при поощрении работников, их аттестации;

– разрешать факультетам выделять до 15% бюджета рабочего времени на профсоюзную работу для председателей профбюро учебных подразделений и членов Профкома, не освобожденных от основной работы;

– предоставлять безвозмездно Профкому аудиторию № 123 главного корпуса, обеспечить безвозмездное пользование средствами связи: телефон – 255475, 255476, интернет;

– выделять по заявкам Профкома бесплатно легковой автотранспорт для проведения профсоюзных мероприятий;

– оказывать содействие Профкому в создании базы данных профсоюзной организации ЮРГПУ (НПИ);

– предоставлять Профкому возможность освещать в средствах массовой информации и на официальном сайте университета деятельность профсоюзной организации.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Действие Коллективного договора регламентируется ст. 43 ТК РФ. Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания сторонами и действует в течение трех лет. Если по истечении срока действия договора ни одна из сторон не заявит о его прекращении, то настоящий договор действует в течение следующих трех лет.

11.2. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения, вносимые в коллективный договор в течение срока его действия, производятся только в виде соглашений между Работодателем и Профкомом, которые вступают в силу с момента их подписания и регистрируются в соответствующем органе по труду.

11.3. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора, при условии выполнения Работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на Работодателя приостановление работы (забастовку). В случае нарушения этого обязательства Работодатель вправе применить к её участникам меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

11.4. Работодатель обязуется сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективного договора и соглашений по вине Работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации, заработную плату в полном размере.

11.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

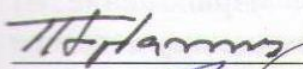
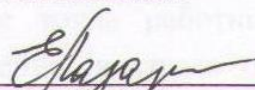

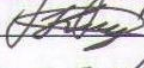


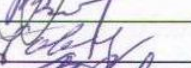
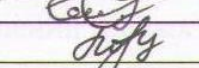

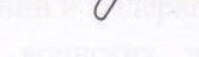



Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

11.6. Работодатель обязуется опубликовать текст настоящего Коллективного договора в газете «Кадры индустрии» и издать в виде брошюры, разместить на официальном сайте ЮРГПУ(НПИ).

Распространение текста настоящего Коллективного договора в структурных подразделениях ЮРГПУ(НПИ) осуществляет Профком.

11.7. Стороны договорились, что контроль за выполнением принятого сторонами коллективного договора возлагается на комиссию по регулированию социально-трудовых отношений между Работодателем и работниками университета, которая подготовила данный проект.

Комиссия по регулированию
социально-трудовых отношений

	/ Горбатенко Н.И./		/ Лазарева Е.А./
	/ Гринцевич И.В./		/ Клушин В.А./
	/ Ефимов А.В./		/ Кирсанов М.В./
	/ Громовенко Н.П./		/ Нефедов В.В./
	/ Зайцев Р.Г./		/ Шматова Е.С./
	/ Овчинников П.В./		/ Полякова Ю.А./
	/ Иванченко Г.Г./		