

2 N 166/0199

337 H

20.03.2024

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Маланичева Наталья Николаевна
Должность: директор филиала
Дата подписания: 14.10.2024 14:21:36
Уникальный программный ключ:
94732c3d953a82d495d5c3155d5c5779836dd118

Директор филиала федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования "Самарский государственный университет путей сообщения" в г. Нижнем Новгороде.

Председатель первичной профсоюзной организации филиала федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования "Самарский государственный университет путей сообщения" в г. Нижнем Новгороде



Н.Н. Маланичева
2024 г.

Кашицина
С.В. Кашицина
«04» *марта* 2024 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

филиала федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Самарский государственный университет путей сообщения» в г. Нижнем Новгороде на 2024-2026 годы

Принят на конференции коллектива работников филиала СамГУПС в г. Нижнем Новгороде «10» октября 2023 года

Управление по труду и занятости населения Нижегородской области
Зарегистрировано
Дата 17.04 2024 г. № 451/24-КП
С революционными изменениями
Руководитель управления
И.О. Иванович
(ФИО)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор (далее - Договор) Филиала федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Самарский государственный университет путей сообщения» в г. Нижнем Новгороде (далее - филиал СамГУПС в г. Нижнем Новгороде) на 2024-2026 г.г. является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в филиале СамГУПС в г. Нижнем Новгороде, направлен на создание благоприятных условий деятельности работников и заключен между сторонами социального партнерства - Работниками и Работодателем в лице их представителей (далее - Стороны).

1.2. Договор разработан в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012г. №273-ФЗ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996г. №10-ФЗ, «Отраслевым соглашением по учреждениям образования, подведомственным Федеральному агентству железнодорожного транспорта на 2023-2025 годы» (утв. Росжелдором, Российским профессиональным союзом железнодорожников и транспортных строителей 29.12.2023).

1.3. В настоящем Договоре используются следующие понятия:

Университет – ФГБОУ ВО «Самарский государственный университет путей сообщения» (с филиалами);

Работодатель, Филиал - филиал СамГУПС в г. Нижнем Новгороде;

Работники - физические лица, вступившие и состоящие в трудовых отношениях с Филиалом;

Представитель Работодателя – директор Филиала;

Представитель Работников, ППО - местная общественная организация первичная профсоюзная организация сотрудников филиала СамГУПС в г.Нижнем Новгороде - общественной организации - Российского профессионального союза железнодорожников и транспортных строителей (РОСПРОФЖЕЛ);

Профком – управляющий орган Профсоюза.

1.4. Договор заключен полномочными представителями Сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации;

повышения уровня жизни Работников и членов их семей;

создания благоприятного психологического климата в коллективе;

практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности Сторон.

1.5. Действие настоящего Договора распространяется на Работников и Работодателя.

1.6. Локальные нормативные акты Филиала, содержащие нормы

трудового права, и трудовые договоры Работников не должны ухудшать положение Работников по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Договором.

1.7. Работодатель с учетом экономических возможностей может устанавливать Работникам более льготные трудовые и социально-экономические гарантии по сравнению с нормами законодательства Российской Федерации и положениями настоящего Договора.

1.8. В целях реализации положения ст. 43 ТК РФ о распространении условий коллективного договора на всех Работников, а также требования трудового законодательства о том, что профком как представительный орган Работников может на законном основании защищать коллективные права и интересы членов трудового коллектива только в случае наделения его соответствующими полномочиями, необходимо наличие письменного заявления Работников, не являющихся членами профсоюза, о наделении профкома полномочиями на представительство их интересов в договорном процессе и финансовой поддержке профсоюзной организации в соответствии с п.4 ст. 28 Федерального закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Работник вправе перечислять по личному заявлению в бухгалтерию филиала 1% от заработной платы на счет общественной организации - Российского профессионального союза железнодорожников и транспортных строителей (РОСПРОФЖЕЛ). Перечисления производятся ежемесячно, одновременно с выплатой заработной платы.

1.9. В филиале льготы и гарантии осуществляются в пределах согласованных утвержденных планов финансово-хозяйственной деятельности.

1.10. Коллективный договор принимается на конференции работников филиала СамГУПС в г. Нижнем Новгороде.

1.11. Текст Договора, дополнения и изменения Договора доводятся до Работников филиала СамГУПС в г. Нижнем Новгороде посредством размещения на официальном сайте филиала в месячный срок со дня подписания Сторонами.

1.12. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.13. В течение срока действия Договора ни одна из Сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.14. Спорные вопросы по толкованию и реализации положений о Договора решаются с привлечением каждой из Сторон.

1.15. Настоящий Договор вступает в силу с 01.04.2024 года и действует по 31.12.2026 года.

2. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН ДОГОВОРА

С целью развития и дальнейшего укрепления социального партнерства Работодатель и Работники Филиала принимают на себя ряд обязательств.

2.1. Работодатель обязуется:

2.1.1 Сотрудничать с профкомом на принципах уважения взаимных интересов, равноправия, соблюдать законодательство Российской Федерации и условия Договора.

2.1.2. Проводить сотрудничество с профкомом в следующих формах:

- коллективные переговоры по подготовке коллективного договора и его заключение;
- участие Работников и их представителя - Первичной профсоюзной организации в управлении Филиалом;
- взаимные консультации (обсуждение, переговоры, согласование) при принятии локальных нормативных актов по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав Работников;
- обсуждение вопросов работы Филиала, предложения по ее совершенствованию;
- предоставление профсоюзному комитету информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников, в том числе о намечаемых структурных изменениях, ликвидации, реорганизации университета и проведении связанных с этим мероприятий.

2.1.6. Обеспечивать участие представителей выборных органов первичной профсоюзной организации Филиала в проведении аттестации Работников, состоящих в штате Филиала.

2.1.7. За особые заслуги перед обществом и государством Работники могут быть награждены благодарностью руководителя Федерального агентства железнодорожного транспорта, выдвинуты на соискание отраслевых и государственных наград.

2.2. Стороны согласились:

2.2.2. Предусматривать выделение внебюджетных средств на обеспечение социально-экономической защиты Работников, определять направления использования этих средств с участием ППО Филиала.

2.2.3. Содействовать и оказывать методическую помощь при проведении региональных конкурсов педагогического мастерства, а также финансовую помощь при организации и проведении конкурсов.

2.2.4. Работодатель своевременно информирует соответствующую первичную профсоюзную организацию Филиала о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права Работников (о намечаемых структурных изменениях, ликвидации, реорганизации Филиала и проведении связанных с этим мероприятий).

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. Трудовые отношения между Работником и Работодателем возникают с момента заключения трудового договора либо в иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Отраслевым соглашением по учреждениям образования, Уставом университета, Положением о филиале.

3.2. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

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

3.2.1. Трудовые договоры на замещение должностей научно-педагогических Работников могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора. Заключению трудового договора на замещение должности научно-педагогического Работника предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности.

3.3. Конкурсный отбор претендентов проводится в соответствии с Положением о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, утверждаемым приказом Минобрнауки России и (или) локальным нормативным актом Университета и Филиала (при наличии).

3.4. Конкурсный отбор на замещение должностей научных работников проводится в соответствии с Положением о порядке замещения должностей научных работников, утверждаемым приказом Министерства науки высшего образования РФ и (или) локальным нормативным актом Университета и Филиала (при наличии).

3.5. Должности декана факультета, заведующего кафедрой, являются выборными. Порядок выборов на указанные должности определяется уставом и локальными нормативными актами Университета и Филиала (при наличии).

3.6. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.7. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов Российской Федерации, настоящего Договора, Устава университета и иных локальных нормативных актов Университета и Филиала (при наличии).

3.8. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и

гарантий Работника, установленных трудовым законодательством, настоящим Договором, иными соглашениями и локальными нормативными актами Университета и Филиала (при наличии), являются недействительными и не применяются.

3.9. Работодатель обязан до подписания трудового договора с Работником ознакомить его под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Договором, уставом университета и иными локальными нормативными актами, действующими в Университете и Филиале (при наличии) и непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника.

3.10. Работники Филиала могут работать по совместительству в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

3.11. Работодатель обязуется принимать меры по обеспечению занятости Работников Филиала в соответствии с их профессией и квалификацией.

3.12. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников университета и возможности расторжения трудовых договоров с Работниками в соответствии с пунктом 2 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации, Работодатель обязан в письменной форме уведомить об этом выборный орган ППО не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности и штата Работников может привести к массовому высвобождению Работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

3.13. Работодатель обязан предупреждать Работников о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата не менее чем за два месяца до увольнения. При этом Работодатель обязан предложить Работникам все имеющиеся вакансии, отвечающие профессии и квалификации работников, подлежащих увольнению. Увольнение Работника, являющегося членом РОСПРОФЖЕЛ, проводится с учетом мотивированного мнения выборного органа ППО.

3.14. Производить прекращение трудового договора с Работником только на основаниях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации (часть четвертая статьи 74 настоящего Кодекса), в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений, определённых Сторонами условий трудового договора, работнику выплачивается выходное пособие в размере одного среднего месячного заработка.

3.15. Работодатель обязуется:

3.15.1. Разрешать индивидуальные трудовые споры по вопросам предоставления и изменения условий труда и его оплаты по согласованию между Работодателем и профсоюзным комитетом Филиала; по вопросам применения трудового законодательства, а также установленных условий

труда и его оплаты - в комиссии по трудовым спорам (ст. 387 ТК РФ) и суде.

3.15.2. Разрешать Коллективные трудовые споры по вопросам установления условий труда и его оплаты по согласованию с профсоюзным комитетом в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

3.16. Работодатель в сфере трудовых отношений обязан:

3.16.1. Не допускать нарушений трудовых прав Работников, с учётом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам Работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения.

3.16.2. В случае, если по результатами аттестации выявлено несоответствие Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, то расторжение трудового договора с таким Работником должно проводиться в соответствии с порядком, указанным в Приказе Федеральной службы по труду и занятости от 13 мая 2022 № 123 «Об утверждении Руководства по соблюдению обязательных требований трудового законодательства».

4. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

4.1. Оплата труда каждого Работника определяется трудовым договором в соответствии с положением об оплате труда работников Университета.

4.2. В состав заработной платы Работника входят: должностной оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты, выплаты премиального характера и другие в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Месячная заработная плата Работника, отработавшего полностью определенную на этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда в Российской Федерации.

4.3. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца – (5 и 20 числа каждого месяца) с обязательной выдачей расчетных листков. Крайняя дата выплаты заработной платы устанавливается не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Если день выплаты заработной платы совпадает с выходным или нерабочим праздничным днём, то выплата производится в день, предшествующий выходному или нерабочему праздничному дню.

4.4. Условия оплаты труда Работника не могут быть ухудшены по сравнению с условиями оплаты труда, установленными законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами.

4.5. При выплате заработной платы извещать в письменной форме о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листа утверждается Работодателем с учетом мнения выборного органа ППО.

4.6. Индексация заработной платы Работников производится на условиях, определяемых Правительством Российской Федерации.

4.7. Оплата временной нетрудоспособности производится в соответствии с требованиями, установленными нормативными документами Фонда пенсионного и социального страхования РФ.

4.8. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

4.9. Выплата заработной платы Работникам, а также командировочных расходов, производится путем перечисления денежных средств на банковскую карту Работника.

Открытие и обслуживание счетов для выплаты заработной платы в рамках заключенного Работодателем договора с банком на выпуск и обслуживание банковских карт, открытых на имя Работников, осуществляется за счет Работодателя.

Днем выплаты заработной платы считается день, в который начисленная Работнику заработная плата фактически поступила на банковскую карту.

4.10. Верхний предел учебной нагрузки, определяемой по должностям профессорско-преподавательского состава, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам ВО, устанавливается в объеме, не превышающем 900 часов в учебном году на ставку заработной платы. При этом средний объем учебной нагрузки, а также ее верхние пределы дифференцированно по должностям профессорско-преподавательского состава устанавливаются ежегодно в начале учебного года локальным нормативным актом Университета.

4.11. Преподавателям, осуществляющим образовательную деятельность по образовательным программам СПО, преподавателям, норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы которых оставляет 720 часов в год, верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году.

4.12. Верхний предел нагрузки для работ по совместительству у того же и (или) у другого работодателя на должностях профессорско-преподавательского состава не должен превышать половины от верхнего

предела учебной нагрузки, определяемого по должностям профессорско-преподавательского состава.

4.13. Для отдельных категорий Работников административно-хозяйственных подразделений, в соответствии с характером работы может устанавливаться режим гибкого рабочего времени, сменная работа и суммированный учет рабочего времени. Конкретный перечень определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

В соответствии со ст. 102 Трудового кодекса Российской Федерации под работой в режиме гибкого рабочего времени понимается режим, при котором начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон.

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 до 6 часов) составляет 35% часовой тарифной ставки (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.14. Оплата работы в сверхурочное время производится Работодателем за первые два часа в полуторном размере, а за последующие часы – в двойном размере. По желанию Работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.15. Предоставлять Работникам дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день в количестве 3 календарных дней в соответствии со ст. 119 Трудового кодекса РФ в соответствии с перечнем профессий и должностей, утвержденными с учетом мнения выборного органа ППО.

4.16. Работникам устанавливается и ежемесячно выплачивается стимулирующая надбавка за стаж работы (выслугу лет) в зависимости от стажа работы:

стаж работы	размер ежемесячной надбавки от базового оклада
от 1 до 3 лет	5%
от 3 до 5 лет	7%
от 5 до 10 лет	10%
от 10 до 20 лет	15%
свыше 20 лет	20%

Надбавка назначается с первого дня месяца, следующего за месяцем наступления права на назначение данной выплаты. Если право на выплату возникает с первого числа месяца, то выплата производится с данного месяца.

4.17. Определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения

достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий Работников.

4.18. При разработке и внедрении в систему оплаты труда эффективного контракта включать показатели, отражающие исключительно трудовые функции работников. Показатели эффективного контракта с Работниками профессорско-преподавательского состава Филиала должны быть адекватны трудовым функциям конкретного преподавателя и нести четкую количественную определенность.

При разработке и утверждении критериев и показателей эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников («эффективный контракт») учитываются следующие основные принципы:

4.18.1. Размер вознаграждения Работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности).

4.18.2. Работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости).

4.18.3. Вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего Филиала, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности).

4.18.4. Вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности).

4.18.5. Правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип прозрачности).

4.19. Нормирование, тарификация работ, уточнение названий профессий и должностей, установление квалификационных требований к работникам Филиала, разработка должностных инструкций производится в соответствии с действующими тарифно-квалификационными документами для организаций бюджетной сферы.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Режим рабочего времени и времени отдыха Работников регулируется правилами внутреннего трудового распорядка Филиала, утвержденными с учетом мнения выборного органа ППО с учетом учебного расписания, календарного учебного графика, утверждаемого Работодателем, а также условий трудового договора Работника.

5.2. В Филиале применяется следующая продолжительность рабочей недели:

- для административно-управленческого персонала (АУП), учебно-воспитательного (УВП) и обслуживающего персонала – пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями;

- для профессорско-преподавательского состава ВО и преподавателей СПО – шестидневная рабочая неделя (не более 36 часов в неделю) с одним выходным днем.

Общим выходным днем в Филиале считать воскресенье, вторым выходным днем – субботу.

При наличии работников с круглосуточным рабочим процессом (дежурные в общежитиях) режим труда и отдыха устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.3. Привлечение отдельных Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством с письменного согласия Работников.

5.4. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере или по желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха, при этом оплата производится в однократном размере.

5.5. Рабочий день в Филиале регламентируется Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.6. В выходные и праздничные дни может вводиться дежурство для бесперебойного решения возникающих неотложных вопросов.

5.7. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на 1 час.

5.8. Для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы не может превышать при 36-часовой рабочей неделе 8 часов; при 30-часовой рабочей неделе 6 часов.

5.9. В Филиале может устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя по просьбе работника в соответствии со ст. 93 Трудового кодекса Российской Федерации (помимо случаев, предусмотренных ст. 92 ТК РФ) для лиц, в отношении рабочих мест которых по результатам специальной оценки условий труда имеется заключение об условиях труда, отличающихся от нормальных.

5.10. Продление, перенесение, разделение отпуска и отзыв из него осуществляется в соответствии со ст. 124-125 Трудового кодекса Российской Федерации.

По семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам, подтвержденным документами, очередной отпуск Работника может быть перенесен по согласованию с Работодателем.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы подразделения, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.11. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

5.12. Работодатель предоставляет по заявлению Работника дополнительные оплачиваемые дни отдыха в случаях:

- заключение брака - 3 рабочих дня;
- отцу при рождении ребенка - 1 рабочий день;
- в случае смерти родственников (муж, жена, мать, отец, дети, братья, сестры, дедушка, бабушка) - 3 рабочих дня;
- одному из родителей, имеющим основное место работы в Филиале и воспитывающих детей в возрасте до 10 лет - 1 рабочий день к 1 сентября или другой день начала занятий в школах.

Отпуск по семейным обстоятельствам без сохранения заработной платы может предоставляться на срок по соглашению сторон.

5.13. Женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 12 лет, ежегодный отпуск предоставляется в летнее или другое удобное для них время, а женщинам, дети которых поступили в первый класс, по их желанию в сентябре.

5.14. Работникам Филиала, имеющим продолжительность очередного отпуска 28 календарных дней, предоставляются ежегодные дополнительные отпуска:

- имеющим стаж работы в Университете от 5 до 10 лет – 3 (три) календарных дня,
- свыше 10 лет – 6 (шесть) календарных дней;
- занятым на работах с ненормированным рабочим днем в соответствии с установленным перечнем должностей – 3 (три) календарных дня.

Дополнительные отпуска за стаж и особые условия труда суммируются.

5.15. Научные работники, имеющие учёную степень и занимающие штатные должности, по которым тарифно-квалификационными требованиями предусмотрены учёные степени, имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск следующей продолжительности:

- докторам наук – 48 календарных дней;
- кандидатам наук – 36 календарных дней.

5.16. Одному из родителей, воспитывающему ребенка-инвалида, Работодатель предоставляет четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц в порядке, предусмотренном требованиями действующего законодательства.

5.17. Работодатель предоставляет работникам, относящимся к ППС, по

желанию, каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до 1 года в порядке, определяемом действующим законодательством.

5.18. Для мотивации здорового образа жизни, занятий физической культурой и спортом Работодатель предоставляет работникам дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве до двух дней для сдачи нормативов физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне».

6. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ЗАКРЕПЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ

Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Работодатель обязуется проводить процедуру сокращения численности или штата Работников в соответствии с нормами ТК РФ. Критерием массового увольнения Работников при сокращении численности или штата является увольнение 5 и более процентов Работников Филиала в течение 30 календарных дней. Оставляем как есть

6.2. Производить при необходимости сокращение численности Работников по возможности за счет ликвидации вакансий.

6.3. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, по их письменному заявлению предоставлять до двух оплачиваемых рабочих дней в течении двух месяцев, с сохранением среднего заработка для самостоятельного поиска работы. Заявление о предоставлении времени для поиска работы подается Работником на имя директора Филиала не позднее, чем за 3 дня до дня, необходимого Работнику для самостоятельного поиска работы.

6.4. Не допускать увольнения по сокращению штата или численности двух Работников из одной семьи (муж, жена), за исключением случая прекращения деятельности структурного подразделения.

6.5. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

6.6. Организовывать профессиональную переподготовку и повышение квалификации Работников в соответствии с должностными обязанностями по инициативе и для нужд университета за счет работодателя, по инициативе работников за счет их средств, без отрыва от производства.

При переподготовке работника за счет средств работодателя предусмотреть срок отработки в Филиале в течение 12 месяцев с момента получения документа установленного образца.

При расторжении трудового договора ранее отработанного срока по инициативе работника, работник обязан возместить затраты по профессиональной переподготовке пропорционально отработанному времени. Оставляем как есть

6.7. Предоставлять гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня

впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 ТК РФ.

6.8. Содействовать и оказывать методическую и финансовую помощь Работникам Филиала, участвующим в проводимых региональных конкурсах педагогического мастерства.

6.9. Для пользователей ПЭВМ, чей характер работы требует постоянного взаимодействия с монитором (набор текста, ввод данных и т.д.), напряжения внимания и сосредоточенности, при исключении возможности периодического переключения на другие виды деятельности, не связанные с ПЭВМ, Работодатель организует перерывы на 10-15 минут (которые включаются в рабочее время) через каждые 45-60 минут работы. Продолжительность непрерывной работы без регламентированного перерыва не должна превышать 1 час.

7. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

Работодатель обязуется:

7.1. Выделять средства на мероприятия по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,1 процента от суммы расходов на оказание услуг без учета затрат на приобретение и содержание спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, на медицинские осмотры (обследования).

7.2. Проводить обучение и проверку знаний по охране труда руководителей, специалистов и Работников Филиала в сроки, установленные нормативными и правовыми актами по охране труда.

7.3. Организовывать для Работников за счет средств Филиала проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований).

Предоставлять Работникам, по их заявлению, с сохранением рабочего места и среднего заработка рабочие дни для прохождения диспансеризации. Число дней прохождения и порядок диспансеризации определяются законодательством Российской Федерации.

7.4. Обеспечить за счет средств Филиала приобретение и своевременную выдачу Работникам, занятым на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих, смазывающих и обеззараживающих средств в соответствии с установленными нормами.

7.5. Устанавливать и предоставлять по результатам специальной оценки условий труда доплаты и дополнительные оплачиваемые отпуска Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с нормативно-правовыми актами, действующими в Российской Федерации.

7.6. В качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда использовать возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20 процентов) на предупредительные меры по

сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты, санаторно-курортное лечение Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с принимаемым ежегодно Федеральным законом «О бюджете Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации».

7.7. Переводить беременных женщин в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению на другую работу, исключаящую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе (ст. 254 ТК РФ).

7.8. Обеспечить параметры микроклимата в помещениях Филиала в соответствии с нормами СанПиН 1.2.3685-21. При понижении температуры в помещениях ниже 18°C Работодатель переводит Работников на сокращенный рабочий день с сохранением заработной платы. При температуре в помещениях ниже 14°C учебные занятия и работа сотрудников, работающих в данных помещениях, кроме тех, кто обеспечивает охрану и обслуживание инженерного оборудования учебных корпусов, прекращаются. В весенне-летний период при повышении температуры в помещениях выше 28°C Работодатель переводит Работников на сокращенный рабочий день с сохранением заработной платы. При температуре в помещениях выше 32°C учебные занятия и работа сотрудников, работающих в данных помещениях, кроме тех, кто обеспечивает охрану и обслуживание инженерного оборудования учебных корпусов, прекращаются.

7.9. Филиал совместно с Профкомом работников на паритетной основе осуществляет контроль за обеспечением требований охраны труда и осуществлением превентивных мер по недопущению производственного травматизма. Создают совместную комиссию по охране труда, для организации совместных действий по обеспечению требований охраны труда. Филиал содействует деятельности общественных уполномоченных по охране труда от профсоюза.

7.10. Обеспечить беспрепятственный доступ членов профсоюзного комитета и уполномоченных им лиц для осмотра рабочих мест. Привлекать представителей профсоюзных органов (в том числе представителей технической инспекции труда РОСПРОФЖЕЛ) к участию в комиссиях по приемке новых объектов Филиала по окончании их строительства.

7.11. Предоставлять соответствующему выборному органу РОСПРОФЖЕЛ сведения о выполнении соглашений по охране труда, мероприятий по устранению причин произошедших несчастных случаев в Филиале и профессиональных заболеваний. Информировать соответствующие органы РОСПРОФЖЕЛ о каждом групповом тяжелом несчастном случае, случае со смертельным исходом, о выполнении мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

7.12. В случае гибели работника вследствие несчастного случая на производстве выплачивать лицам, имеющим право на страховое возмещение

в соответствии с указанным Федеральным законом, единовременное пособие в размере годового заработка, без учета единовременной страховой выплаты в соответствии с законодательством. Каждому ребенку погибшего работника выплачивать ежемесячное пособие в размере минимального размера оплаты труда в Российской Федерации до достижения 18 летнего возраста.

7.13. Обеспечивать выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля, технической и правовой инспекции Роспрофжела по выполнению требований охраны труда, трудового законодательства и других правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 211 ТК РФ), и рассмотрение представлений этих органов в установленные сроки.

7.14. Предоставлять Работникам, по согласованию с непосредственным руководителем подразделения Филиала, возможность посещения медицинских учреждений в рабочее время по личному заявлению, при условии обязательной отработки этого времени в течение текущего месяца.

7.15. Обеспечить реализацию права Работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в Филиале либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства Российской Федерации об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине Работника.

8. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

8.1. В целях усиления социальной защищенности молодых работников Филиала в возрасте до 35 лет Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики в Филиале:

8.1.1. Проведение работы с молодежью с целью закрепления их в подразделениях Филиала.

8.1.2. Содействие повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту.

8.1.3. Развитие творческой и социальной активности молодежи.

8.1.4. Обеспечение их правовой и социальной защищенности.

8.1.5. Активизация и поддержка патриотического воспитания работающей и студенческой молодежи, воспитания здорового образа жизни, молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

8.2. В соответствии с рекомендациями Отраслевого соглашения Стороны обязуются в рамках разработки и реализации молодежной политики:

8.2.1. Организовать работу по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности.

8.2.2. Создать условия для профессиональной переподготовки и повышения квалификации молодых работников в целях повышения качества и расширения трудового потенциала в изменяющихся условиях образовательной, научно-исследовательской и иной позитивной

деятельности.

8.2.3. Разработать меры социальной поддержки молодых работников Филиала, закрепленные в специальном положении, предусматривающем создание материальных и организационных условий для здорового образа жизни, решения актуальных социальных проблем.

8.2.4. Закреплению мер социальной поддержки Работников из числа молодежи, имеющих среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности, в том числе путём установления им надбавок к заработной плате, на условиях, предусмотренных коллективным договором или локальными нормативными актами Учреждения, трудовым договором.

9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ

Работодатель обязуется:

9.1. Производить ремонт находящихся на балансе Филиала зданий и помещений, и проводить другие мероприятия по улучшению условий быта Работников по согласованным планам.

9.2. Рассматривать на Совете филиала и решать вопросы оплаты найма жилья за счет внебюджетных средств для высококвалифицированных специалистов.

9.3. Предусматривать в бюджете Филиала выделение внебюджетных средств на обеспечение социально-экономической защиты Работников: оказания материальной помощи Работникам Филиала, проведения культурно-массовой и спортивно-массовой работы среди Работников. Определять направления использования этих средств с участием представителей первичной профсоюзной организации работников Филиала.

Оказывать материальную помощь:

а) в связи с трудным материальным положением (при наличии подтверждающих документов);

б) оказывать единовременную материальную помощь на предоставление ритуальных услуг семьям умерших Работников, работавших по основному месту в Филиале, иным лицам, взявшим на себя обязанность осуществить погребение умерших Работников, в размере фактических расходов, но не более 10000 (десять тысяч) рублей по предоставлению необходимых документов, а также оказывать единовременную помощь Работникам в случае смерти близких родственников (отец, мать, муж, жена, дети, родные братья и сестры) - 5600 (пять тысяч шестьсот) рублей.

в) оказывать единовременную материальную помощь при рождении (усыновлении) ребенка - 5600 (пять тысяч шестьсот) рублей.

г) на приобретение лекарств на лечение

Заявления предварительно рассматриваются на соответствующей комиссии социального страхования и социальной поддержки.

9.4. Поощрять Работников дополнительно в следующих случаях:

а) в связи с юбилейной датой (от 50 лет каждые 5 лет,) при

непрерывном стаже работы в Филиале 1 год и более по категориям Работников (исключая совместителей) в размере 10000,00 (десять тысяч) рублей. Оставляем как есть

9.5. Для мотивации к ведению здорового образа жизни, занятий физической культурой и спортом предоставлять Работнику дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве до двух дней для сдачи нормативов физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО).

9.6. Установить Работникам, имеющим средний месячный заработок не выше 25 000 руб., компенсационную выплату на содержание детей в детских дошкольных учреждениях в размере 1 500 руб. на одного ребенка в месяц (по предоставлению пакета документов).

9.7. При увольнении Работников из Филиала впервые в связи с выходом на пенсию независимо от возраста, в том числе по инвалидности первой и второй группы, с непрерывным стажем работы в Филиале 15 лет и более, производить выплаты за счет внебюджетных средств в виде единовременного поощрения за добросовестный труд в размере трех должностных окладов.

9.8. При установлении по вине Работодателя Работнику инвалидности вследствие несчастного случая на производстве за счет средств Работодателя осуществить выплату единовременного пособия по инвалидности в размере не менее:

для I группы (ограничение 3-й степени) - девяти среднемесячных заработков Работника;

для II группы (ограничение 2-й степени) - шести среднемесячных заработков Работника;

для III группы (ограничение 1-й степени) - трех среднемесячных заработков Работника, без учета суммы единовременной страховой выплаты пострадавшему, предусмотренной ст. 11 Федерального закона от 24 июля 1998 г. №125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев и профессиональных заболеваний» (далее - Федеральный закон №125-ФЗ).

При гибели Работника вследствие несчастного случая на производстве по вине Работодателя выплачивать лицам, имеющим право на страховое возмещение в соответствии со статьей 7 указанного Федерального закон №125-ФЗ, единовременное пособие в размере десяти среднемесячных заработков Работника, без учета единовременной страховой выплаты, предусмотренной ст. 11 Федерального закона №125-ФЗ. Оставляем как есть

Каждому ребенку Работника, погибшего вследствие несчастного случая на производстве по вине Работодателя, до достижения им возраста 18 лет выплачивать ежемесячное возмещение вреда в размере минимального размера оплаты труда в Российской Федерации.

9.9 Материальная помощь и другие выплаты социального характера производятся в случае наличия у филиала денежных средств.

10. СОЦИАЛЬНАЯ СФЕРА

Работодатель обязуется:

10.1. Стороны исходят из того, что Работодатель осуществляет меры по организации отдыха, на имеющейся базе Университета (с учётом межвузовской кооперации) за счёт использования средств, полученных от приносящей доход деятельности.

10.2. Предусматривать в бюджете Филиала финансирование программ воспитательной, культурно-просветительной и спортивно-массовой работы для Работников филиала.

10.3. Предоставлять бесплатно Работникам спортивный зал в согласованное время (вне проведения занятий со студентами).

11. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФКОМА РАБОТНИКОВ

Работодатель обязуется:

11.1. Рассматривать письменные представления профкома об устранении любых нарушений трудового законодательства РФ, коллективного договора, локальных нормативных актов университета и в недельный срок после получения письменного представления сообщать ответ профкому.

11.2. Рассматривать предложения профкома о наложении дисциплинарных взысканий на Работников, нарушающих законодательство РФ, коллективный договор, локальные нормативные акты университета и в течение месяца, не считая времени отсутствия работника на работе по уважительным причинам, сообщать профкому результаты рассмотрения,

11.3. Привлекать к дисциплинарной ответственности и увольнять Работников, входящих в состав выборных органов РОСПРОФЖЕЛ, уполномоченных лиц по охране труда, по инициативе Работодателя только с согласия выборного органа первичной профсоюзной организации Работников филиала. При этом Работники, входящие в состав выборных органов РОСПРОФЖЕЛ, обязаны в 3-дневных срок уведомлять Работодателя о вхождении в состав выборных органов РОСПРОФЖЕЛ.

11.4. Членам выборных профсоюзных органов университета предоставлять (не в ущерб основной работе) время для организации общественных мероприятий в интересах коллектива Работников, краткосрочной профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов с сохранением заработной платы.

11.5. Работнику, освобожденному от работы в Филиале в связи с избранием его на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации (далее также - освобожденный профсоюзный работник), после окончания срока его полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) у того же работодателя.

11.6. Предоставлять в бесплатное пользование выборному органу первичной профсоюзной организации РОСПРОФЖЕЛ Учреждения,

независимо от численности работников, необходимые помещения (не менее ~~двух~~), обеспечивать санитарно-техническими работами, включая отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы выборного профсоюзного органа и проведения собраний Работников, транспортные средства, средства и услуги связи, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений и создавать другие условия для обеспечения деятельности выборного профсоюзного органа в случаях, предусмотренных коллективным договором Учреждения.

11.7. Предоставлять по запросу профкома необходимые нормативные и правовые документы, информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы.

11.8 Разрешать проведение профсоюзных собраний и конференций в рабочее время по согласованию Сторон без нарушения нормальной деятельности университета. Предоставлять в бесплатное пользование по предварительным заявкам профкома актовый зал и другие помещения для проведения конференций, собраний, заседаний, а также культурно-массовых мероприятий, организуемых и проводимых профсоюзными органами Филиала.

Предоставлять в бесплатное пользование в согласованное время по заявкам профкома спортивный зал, площадки для проведения спортивных соревнований и других спортивно-оздоровительных мероприятий для сотрудников Филиала в соответствии с установленным в университете порядком.

12. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА РАБОТНИКОВ

12.1. Осуществлять взаимодействие с Работодателем в реализации настоящего Договора, стабилизации финансового положения и повышения эффективности работы коллектива, руководствуясь принципами социального партнерства, уважения взаимных интересов, равноправия; соблюдать законодательство Российской Федерации и условия Договора. Принимать конструктивное участие в разработке и обсуждении проектов перспективного и текущих планов развития Филиала, его социально-бытовой инфраструктуры.

12.2. Осуществлять в соответствии с законодательством РФ защиту социальных, экономических и профессиональных прав сотрудников и общественный контроль за выполнением Работодателем законодательства о труде и охране труда, содействовать улучшению условий труда.

12.3. Защищать права Работников при отказе от выполнения работ, если Работодателем не обеспечены необходимые условия труда.

12.4. Обеспечить контроль за соблюдением Работодателем санитарно-гигиенических условий в помещениях Филиала, контроль качества общественного питания и принимать необходимые меры по их улучшению. Обеспечить избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, оказывать помощь в их работе по осуществлению общественного контроля за состоянием условий и охраны труда.

12.5. Регулярно (2 раза в год) рассматривать на заседаниях профсоюзного комитета с участием представителей Работодателя вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать Работников о принимаемых мерах в этой области.

12.6. Принимать участие в разработке правил внутреннего трудового распорядка Филиала и иных локальных нормативных актов. Осуществлять контроль за тем, чтобы Работника при приеме на работу знакомили с локальными актами Университета.

12.7. Содействовать Работодателю в проведении работы по выполнению Работниками правил внутреннего распорядка, выработке творческого отношения к профессиональным и служебным обязанностям. Принимать меры по недопущению трудовых конфликтов по вопросам, включенным в настоящий Договор, при условии их выполнения. Конфликтные ситуации по вопросам соблюдения положений о режиме и условиях работы, оплаты труда, рассматривать в установленные сроки на заседаниях комиссии профкома, профсоюзных бюро подразделений.

12.8. Осуществлять совместно с представителем Работодателя проверку соблюдения санитарно-гигиенических норм и правил в помещениях комбината общественного питания.

12.9. Обеспечивать информацию об имеющихся возможностях по оздоровлению Работников в санаториях-профилакториях, курортах, домах и базах отдыха.

12.10. Вести пропаганду здорового образа жизни.

12.11. Проводить культурно-массовые и спортивно-оздоровительные мероприятия с привлечением Работников филиала.

12.12. Совместно с Работодателем ежегодно в первое воскресенье августа организовывать участие коллектива в торжественных мероприятиях Горьковской железной дороги - филиала ОАО «Российские железные дороги», посвященных Дню железнодорожника.

12.13. Совместно с Работодателем осуществлять шефство над пенсионерами.

12.15 Предоставлять раз в год отчет Работодателю об использовании целевых средств на проведение культурной, спортивно-массовой, оздоровительной работы.

12.16 Инициировать обсуждение вопроса о продлении срока действия настоящего Договора или о принятии нового Договора не позднее, чем за три месяца до окончания действия настоящего Договора.

13. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

13.1. Контроль за выполнением обязательств Договора осуществляет двухсторонняя комиссия по подготовке и контролю за исполнением Договора.

13.2. Ход реализации положений настоящего Договора за полугодие и

итоги выполнения его за год рассматриваются на совместном заседании представителей Сторон Договора.

13.3. При нарушении, невыполнении или ненадлежащем исполнении своих обязанностей по Договору Стороны несут следующие меры ответственности перед коллективом Работников:

1. *Профсоюзный комитет:*

- 1) предупреждение о неудовлетворительной работе;
- 2) объявление недоверия и переизбрание;

3) лица, представляющие Работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств Договора, привлекаются к ответственности на основании ст. 55 ТК РФ.

При этом решения по пп. 1, 2 принимаются профсоюзной конференцией Филиала.

2. *Работники:* меры ответственности Работников определяются ТК РФ, настоящим Договором, Уставом и Правилами внутреннего трудового распорядка филиала.

3. *Работодатель:*

1) меры ответственности, предусмотренные ТК РФ и Кодексом РФ об административных правонарушениях;

2) лица, представляющие Работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств Договора, привлекаются к ответственности на основании ст. 55 ТК РФ.

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

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

14. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

14.1. Настоящий Договор вступает в силу с момента его подписания и действует 3 года. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Филиала, изменения типа и реорганизации вуза, а также расторжения трудового договора с руководителем Филиала.

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

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

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

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

14.2. По взаимной договоренности Сторон настоящий Договор может быть продлен, изменен и дополнен.

Толкование Договора и разъяснения по вопросам применения отдельных его положений осуществляется Сторонами по взаимной договоренности. Дополнения и изменения Договора оформляются приложением к Договору, подписываются Сторонами и являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения Работников.

14.3. Договор составлен в 2(двух) экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по 1(одному) экземпляру для каждой из Сторон.

Прошито, пронумеровано и
скреплено печатью

83 _____ листа (ов)

Директор _____ Н.Н.Маланичева

20 2011 г.

