

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное
учреждение высшего образования
«КАЗАНСКИЙ (ПРИВОЛЖСКИЙ) ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

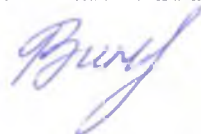
Представитель работодателя: –
Ректор ФГАОУ ВО КФУ



И.Р. Гифуров

Представители работников:

Директор Департамента по
молодежной политике, социальным
вопросам и развитию системы
физкультурно-спортивного
воспитания КФУ


Ю.В. Виноградова


Директор Института социально-
философских наук и массовых
коммуникаций КФУ


М.Д. Щелкунов


Председатель
Профессиональной организации
Р.С. Якушев

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2017–2020 годы

УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ в ГКУ Вахитовского района цз-16-11-139	
3	» ноября 2016
Должность	во инспектор
	Возлагачина
подпись	исполнителя

г. Казань

ОГЛАВЛЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА КФУ

Разделы	Страница
1. Общие положения.....	3
2. Трудовые отношения.....	5
3. Охрана труда	8
4. Оплата труда, социальные гарантии и компенсации	10
5. Рабочее время и время отдыха	15
6. Гарантии прав профсоюзных органов	18
7. Организация культурного и спортивного отдыха... ..	21
8. Улучшение жилищно-бытовых условий и организация общественного питания на территории Работодателя.....	22
9. Молодежная политика.....	22
10. Контроль за исполнением Договора	23
11. Ответственность за невыполнение Договора	23

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Казанский (Приволжский) федеральный университет» (далее – КФУ) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей, за исключением работников Медико-санитарной части КФУ, социально-трудовые отношения с которыми регулируются отдельным коллективным договором.

1.2. Настоящий Договор составлен с учетом рекомендаций, изложенных в Отраслевом соглашении по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, заключаемом между Министерством образования и науки Российской Федерации и Профсоюзом работников народного образования и науки Российской Федерации.

1.3. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель – КФУ (федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Казанский (Приволжский) федеральный университет»), в лице ректора Ильшата Рафкатовича Гафурова, действующего на основании Устава;

Работники – физические лица, работающие по трудовому договору в КФУ (трудовой коллектив), в лице директора Департамента по молодежной политике, социальным вопросам и развитию системы физкультурно-оздоровительного воспитания КФУ Виноградовой Юлии Владимировны, директора Института социально-философских наук и массовых коммуникаций КФУ Щелкунова Михаила Дмитриевич, действующих на основании решения общего собрания трудового коллектива (протокол Конференции № 1 от 27.10.2016г.);

Профсоюзная организация – первичная профсоюзная организация работников федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Казанский (Приволжский) федеральный университет» и первичные профсоюзные организации работников филиалов КФУ в лице председателя Якушева Рината Султановича, действующего на основании Устава, решения первичной профсоюзной организации работников Набережночелнинского института КФУ от 4.10.2016г. и решения первичной профсоюзной организации работников Елабужского института КФУ от 25.10.2016 г.¹.

1.4. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

¹ Выборным органом Профсоюзной организации является Профсоюзный комитет Профсоюзной организации.

Настоящий Договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации и направлен:

- на обеспечение социальной стабильности и социального партнёрства в КФУ;
- на определение взаимных обязательств Работников и Работодателя по реализации социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников;

- на установление дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для Работников.

Действие настоящего Договора распространяется на всех Работников КФУ, его филиалов, представительства и иного обособленного структурного подразделения, а также на членов семей Работников и неработающих пенсионеров КФУ – в части льгот, специально оговоренных в настоящем Договоре.

1.5. Настоящий Договор вступает в силу с даты его подписания представителями сторон и действует в течение трех лет.

Стороны имеют право продлить действие Договора на срок не более трех лет.

1.6. В течение семи дней со дня подписания Договора Работодатель направляет его на уведомительную регистрацию в уполномоченный орган по труду.

1.7. Работодатель в месячный срок после вступления в силу настоящего Договора обязуется довести его содержание до сведения всех Работников путем размещения Договора на официальном портале Работодателя.

1.8. Изменения и дополнения к Договору в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения.

1.9. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования КФУ, расторжения трудового договора и прекращения полномочий ректора.

1.10. Вступление настоящего Договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

1.11. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

1.12. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать Работников о финансово-экономическом положении Работодателя, основных направлениях деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

1.13. При приеме на работу Работодатель или его представитель обязан ознакомить Работника с настоящим Договором.

1.14. Контроль за выполнением Договора осуществляют Стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках. В целях более действенного контроля за выполнением обязательств по настоящему Договору приказом Работодателя в месячный срок со дня подписания настоящего договора создается комиссия, которая не реже одного раза в год осуществляет проверку

исполнения условий настоящего Договора. Результаты работы указанной комиссии публикуются в СМИ КФУ, а также объявляются на заседании ректората КФУ.

1.15. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Работодателя настоящий Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности Работодателя настоящий Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода права собственности.

При ликвидации Работодателя настоящий Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.16. В целях урегулирования социально-трудовых отношений и с учетом специфики уставных задач и исторически сложившихся демократических традиций у Работодателя и его финансовых возможностей Стороны могут совместно устанавливать иные гарантии, которые закрепляются в локальных нормативных актах Работодателя с учётом мнения Профсоюзного комитета Профсоюзной организации.

1.17. В целях эффективной реализации положений настоящего Договора Стороны обязуются проводить взаимные консультации, обмен необходимой информацией, совместно участвовать в разработке программ, направленных на повышение уровня социально-трудовых и профессиональных отношений.

2. Трудовые отношения

2.1. Трудовые отношения между Работодателем и Работником возникают на основе трудового договора, заключенного на неопределенный срок или на определенный срок (срочный трудовой договор).

2.1.1. Прекращение или расторжение трудового договора с Работником (далее – увольнение Работника) может быть произведено по основаниям, предусмотренным ст.ст. 71, 77 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), с педагогическими Работниками дополнительно – по основаниям ст. 336 ТК РФ, с лицами, работающими на условиях совместительства, дополнительно – по основаниям ст. 288 ТК РФ.

2.1.2. Увольнение Работника, являющегося членом Профсоюза, по инициативе Работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 и 5 части первой ст. 81 ТК РФ (сокращение численности или штата Работников; несоответствие Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации; неоднократное неисполнение Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, наличие дисциплинарного взыскания), производится с учетом мотивированного мнения Профсоюзного комитета Профсоюзной организации (ст. 373 ТК РФ).

2.1.3. Трудовые споры, возникающие между Работниками и Работодателем по вопросам применения законодательных и иных нормативных актов о труде, трудового договора, а также различных выплат (надбавок и т.п.),

рассматриваются комиссией по трудовым спорам и (или) в судебном порядке.

Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора определен ТК РФ и Положением о КТС КФУ.

Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров осуществляется в соответствии с главой 61 ТК РФ.

2.2. Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных ТК РФ.

2.3. Заключению срочного трудового договора с профессорско-преподавательским составом и научными Работниками предшествует избрание по конкурсу.

2.4. Заключению срочного трудового договора с деканом факультета и заведующими кафедрами предшествуют выборы.

2.5. Работодатель при заключении трудового договора обязуется:

– определять в нем обязательные и дополнительные условия труда (ст. 57 ТК РФ);

– не заключать срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных Работникам, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ);

– по требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, сообщить причину отказа в письменной форме (ст. 64 ТК РФ);

– осуществлять регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений путем заключения, изменения, дополнения настоящего Договора, соглашений, трудовых договоров в соответствии с трудовым законодательством. При этом настоящий Договор, соглашения, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий Работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в настоящий Договор, соглашение или трудовой договор, то они не подлежат применению (ст. 9 ТК РФ);

– при приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить Работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника, настоящим Договором (ст. 68 ТК РФ).

2.6. Работодатель после заключения трудового договора обязуется:

– не требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами (ст.ст. 60, 74 ТК РФ);

– изменять условия трудового договора только по соглашению Сторон и в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации (ст.ст. 57, 72, 72.1, 72.2, 73–76 ТК РФ);

– расторгнуть трудовой договор по инициативе Работника в срок, указанный в заявлении Работника, в случаях, предусмотренных в ТК РФ (ст. 80 ТК РФ);

– прекращение трудового договора производить только по основаниям,

указанным в ТК РФ (ст.ст. 77–81, 83, 84, 332, 336 ТК РФ) и других федеральных законах, и с соблюдением установленных гарантий (ст.ст. 178–181 ТК РФ);

–решать вопросы о необходимости сокращения численности или штата Работников в конкретных подразделениях с учетом мнения Профсоюзного комитета Профсоюзной организации (ст. 82 ТК РФ);

–расторгать трудовой договор с Работником по инициативе Работодателя с учетом мотивированного мнения Профсоюзного комитета Профсоюзной организации по основаниям, указанным в пунктах 2, 3, 5 ст. 81, ст. 336 ТК РФ (ст. 82, 373 ТК РФ);

–при сокращении численности или штата Работников выплачивать увольняемому Работнику выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также сохранять за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным Работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения Работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен (ст. 178 ТК РФ);

–при принятии решения о ликвидации организации и сокращении численности или штата Работников и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками сообщать об этом в органы службы занятости в письменной форме не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (с указанием должности, профессии, специальности и квалификационных требований, условий оплаты труда каждого конкретного Работника), а в случае, если решение о сокращении численности или штата Работников организации может привести к массовому увольнению Работников, – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.7. Трудовые отношения у Работодателя регулируются следующими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии со ст. 372 ТК РФ:

- Уставом Работодателя;
- правилами внутреннего распорядка;
- положениями о порядке замещения должностей, о процедуре конкурсного отбора научно-педагогических Работников;
- положением о выборах декана факультета;
- положением о выборах заведующего кафедрой;
- трудовыми договорами с различными категориями Работников;
- положением о нормировании труда преподавателей (учебной, методической, научной и иной работы);
- положением о порядке планирования учебной нагрузки профессорско-преподавательского состава;
- иными локальными нормативными актами.

3. Охрана труда

3.1. Работодатель обязуется:

3.1.1. Обеспечить безопасные условия труда, образовательного процесса, научно-исследовательских работ в соответствии с действующим трудовым законодательством и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда. Организовать постоянный контроль за их соблюдением.

3.1.2. Для выполнения обязательств настоящего раздела Договора ежегодно предусматривать необходимые средства в смете расходов Работодателя и обеспечить их расходование.

3.1.3. Обеспечить соблюдение режима труда и отдыха, установленного трудовым законодательством и правилами внутреннего трудового распорядка, установленными Работодателем.

3.1.4. При приеме на работу и изменении условий труда своевременно информировать Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о полагающихся им средствах индивидуальной защиты, о льготах и компенсациях для Работников, работающих во вредных и опасных условиях труда.

3.1.5. Осуществлять обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев и возникновения профессиональных заболеваний.

3.1.6. Организовать в структурных подразделениях Работодателя специальную оценку условий труда, разработать план-график проведения специальной оценки условий труда по структурным подразделениям и обеспечить его поэтапное выполнение.

3.1.7. Вести учет Работников, занятых на работах с вредными, тяжелыми и опасными условиями труда, на основании результатов специальной оценки условий труда; предоставлять таким Работникам льготы и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда.

3.1.8. Организовать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров в случаях, предусмотренных ТК РФ, а также регулярную диспансеризацию Работников в рамках проведения всеобщей диспансеризации населения в возрасте от 18 лет.

3.1.9. В соответствии с установленными нормами обеспечить (в том числе для защиты от загрязнений и др.) сертифицированными средствами индивидуальной и коллективной защиты, спецодеждой и спецобувью, смывающими и обезвреживающими средствами Работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, а также контролировать правильное их применение.

3.1.10. С учетом финансово-экономического положения Работодателя устанавливать льготы и преимущества для Работников, обеспечивать условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами и иными нормативными актами Российской Федерации.

Устанавливать сокращенный рабочий день при отклонении температурного режима на рабочих местах (в помещениях) выше или ниже допустимых величин

показателей микроклимата на рабочих местах, которые предусмотрены требованиями СанПиН к температурному режиму и влажности помещений.

Заменять один вид средств индивидуальной защиты только на аналогичное средство защиты, обеспечивающее равноценную защиту от опасных и вредных производственных факторов.

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

Обеспечить на каждом рабочем месте (в учебных аудиториях, лабораториях, кабинетах и др. помещениях) необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами по охране труда, а также противопожарную безопасность, электробезопасность и экологическую безопасность.

3.1.12. Беспрепятственно допускать уполномоченных представителей Профсоюзной организации для проведения проверок соблюдения законодательства Российской Федерации по охране труда, условий и охраны труда на рабочих местах в подразделениях Работодателя, для расследования несчастных случаев на производстве и во время образовательного процесса, а также случаев профессиональных заболеваний.

3.1.13. Привлекать представителей Профсоюзной организации к участию в работе комиссий по приемке в эксплуатацию вновь построенных или реконструированных объектов учебного, научного и производственного назначения: лабораторий, помещений, экспериментальных установок и оборудования.

3.1.14. Привлекать представителей Профсоюзной организации к работе комиссии по проверке готовности аудиторного фонда Работодателя к началу учебного года.

3.1.15. Обеспечить наличие медицинских аптек, укомплектованных в соответствии с законодательством Российской Федерации, в структурных подразделениях Работодателя.

3.1.16. Обеспечить безопасные подходы ко всем зданиям и сооружениям Работодателя, а также в зимнее время своевременную очистку от снега и льда крыш зданий и территории Работодателя.

3.1.17. Осуществлять контроль и организацию профилактической работы по соблюдению Работниками требований законодательства Российской Федерации о запрете курения.

3.1.18. С учетом имеющихся финансовых источников дополнительно выдавать Работникам, работающим с общими загрязнениями или выполняющим наружные работы в холодное время года, средства индивидуальной защиты (специальную одежду, обувь, перчатки), предотвращающие вероятность причинения вреда здоровью.

3.2. Профсоюзная организация обязуется:

3.2.1. Участвовать в комиссиях по специальной оценке условий труда.

3.2.2. Заслушивать на заседаниях выборных органов Профсоюзной

организации результаты контрольных мероприятий на предмет обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, а также соблюдения правил и норм по охране труда, противопожарной безопасности, электробезопасности и экологической безопасности.

3.2.3. Участвовать в комиссии по ежегодной проверке безопасности и готовности Работодателя к началу учебного года, проведению летней студенческой практики на учебно-научных базах Работодателя.

3.2.4. Участвовать в расследовании случаев травматизма и профессиональных заболеваний у Работников, в разработке мероприятий по снижению уровня травматизма и профессиональных заболеваний и контроле за их выполнением.

3.2.5. Определить уполномоченных по охране труда и обеспечить их обучение.

3.2.6. Оказывать практическую помощь членам Профсоюза в защите их права на безопасные условия труда и образовательного процесса, на компенсацию за работу в особых условиях труда, представлять их интересы в органах государственной власти, в суде и других правоохранительных органах.

3.3. Работники обязуются:

3.3.1. Соблюдать требования охраны труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.3.2. Своевременно информировать Работодателя о нарушениях безопасных условий труда и противопожарного режима.

4. Оплата труда, социальные гарантии и компенсации

4.1. Выплата заработной платы Работникам производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

Заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

4.2. Оплата труда Работников устанавливается:

а) на основании ТК РФ, настоящего Договора, положения об оплате труда, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и других локальных нормативных актов, регулирующих порядок, условия и основания для назначения выплат стимулирующего и компенсационного характера;

б) с учетом требований единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей;

в) с учетом государственных гарантий по оплате труда (ст. 130 ТК РФ).

4.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего и компенсационного характера определяются Работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации и закрепляются в положении об оплате труда, других локальных нормативных актах Работодателя, регулирующих порядок, условия, основания стимулирования, выплат компенсационного характера.

С целью реализации данного права Работодателем разрабатываются положение об оплате труда, другие локальные нормативные акты, регулирующие порядок, условия, основания стимулирования, выплат компенсационного характера, которые принимаются Ученым советом Работодателя по согласованию с Профсоюзным комитетом Профсоюзной организации и утверждаются Работодателем.

4.4. За выполнение Работником дополнительных видов работ, не входящих в круг его прямых обязанностей, установленных трудовым договором и должностной инструкцией по основному месту работы, Работнику может быть установлена доплата на основании заключенного дополнительного соглашения к уже имеющемуся трудовому договору.

4.5. Система оплаты труда Работников у Работодателя включает в себя:

– размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в месяц в соответствии с принятым Работодателем положением об оплате труда;

– выплаты компенсационного характера в соответствии с локальным нормативным актом Работодателя, регулирующим порядок, условия, основания для назначения выплат компенсационного характера;

– выплаты стимулирующего характера в соответствии с локальным нормативным актом Работодателя, регулирующим порядок, условия, основания стимулирования у Работодателя.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются Работникам:

– за труд в особых условиях согласно перечню тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, определенному Правительством Российской Федерации (ст. 147 ТК РФ);

– за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, в размерах, предусмотренных законодательством (ст.ст. 149–154 ТК РФ) и настоящим Договором, а именно:

а) при выполнении работ различной квалификации;

б) при совмещении профессий, увеличении объема работ, расширении зон обслуживания, при исполнении обязанностей временно отсутствующего Работника;

в) при сверхурочной работе;

г) при работе в выходные и нерабочие праздничные дни;

д) при работе в ночное время;

– за работу в местностях с особыми климатическими условиями (ст. 148 ТК РФ);

– надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

4.6. Время простоя Работника оплачивается в соответствии со ст. 157 ТК РФ.

4.7. В соответствии со ст. 136 ТК РФ выплата заработной платы Работникам, как правило, осуществляется посредством перечисления денежных средств на личные счета Работников, открытые в соответствующих банках. В трудовом договоре с Работником может быть предусмотрено, что местом выплаты заработной платы является касса Работодателя (кассы его структурных подразделений).

4.8. При выплате заработной платы Работник извещается в письменной форме о размерах и составных частях заработной платы, удержаниях и сумме выплаты за соответствующий период по форме расчетного листка.

Расчетный листок выдается в Департаменте бухгалтерского учета и отчетности Работодателя.

4.9. Сроки выплаты заработной платы за первую половину месяца и окончательного расчета за месяц Работникам основных структурных подразделений устанавливаются 20-го числа текущего месяца и 5-го числа месяца, следующего за отработанным месяцем, соответственно. Сроки выплаты заработной платы за первую половину месяца и окончательного расчета за месяц Работникам иных структурных подразделений устанавливаются 21-го числа текущего месяца и 6-го числа месяца, следующего за отработанным месяцем, соответственно (ст. 136 ТК РФ).

4.10. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала в соответствии со ст. 136 ТК РФ.

4.11. Выплата всех сумм, причитающихся Работнику при увольнении, производится в день увольнения (ст. 140 ТК РФ).

4.12. В случае если при увольнении Работника имеют место взаимные претензии между Работодателем и Работником, в том числе по причине невыполнения договора о полной материальной ответственности (ст. 244 ТК РФ) увольняемого Работника, выплата неоспариваемой суммы, причитающейся Работнику, производится в день его увольнения (ст. 140 ТК РФ).

4.13. Работодатель и (или) уполномоченное лицо, допустившие задержку выплаты заработной платы Работникам и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность, установленную ст.ст. 142, 236 ТК РФ.

В соответствии со ст. 236 ТК РФ Работодатель при нарушении установленного срока выплаты заработной платы обязан выплатить задержанную сумму с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченной в срок суммы за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

4.14. Компенсации и гарантии, установленные при выполнении Работниками трудовых или иных предусмотренных федеральными законами обязанностей,

предоставляются по основаниям и в размерах возмещения расходов, предусмотренных ст.ст. 165–188 ТК РФ и локальными актами Работодателя:

- при направлении в служебные командировки;
- при переезде на работу в другую местность;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине Работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в связи с задержкой по вине Работодателя или уполномоченных им лиц выдачи трудовой книжки при увольнении Работника;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- при переводе Работника на другую постоянную нижеоплачиваемую работу;
- при временной нетрудоспособности;
- при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании;
- при направлении на медицинское обследование;
- при сдаче Работником крови и ее компонентов;
- при направлении Работника для повышения квалификации;
- при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании;
- при использовании личного имущества Работника.

4.15. Педагогические Работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, предоставляемый для написания монографий, учебников, учебных пособий, иных научных трудов, и в других случаях только после выполнения годовой нагрузки.

В зависимости от цели отпуска, финансовых возможностей Работодателя отпуск по заявлению педагогического Работника может быть предоставлен с полной, частичной оплатой, а также без оплаты. Решение о предоставлении отпуска и форме его оплаты принимает Работодатель по рекомендации Ученого совета Работодателя.

4.16. Выплаты социального характера осуществляются Работодателем на основании заявления Работника с учетом мнения Профсоюзного комитета Профсоюзной организации из средств Работодателя согласно нормативам, утвержденным приказом Работодателя на каждый финансовый год.

Основные направления расходов на эти цели:

- выплаты близким родственникам в случае смерти Работника в размере 1,5 минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом (далее – МРОТ); выплаты в случае смерти близких родственников в размере 1,5 МРОТ; выплаты в случае выявления у Работника тяжелых заболеваний в размере 1,5 МРОТ; выплаты в случае краж, при других несчастных случаях с причинением значительного ущерба – в размере от 0,5 до 1 МРОТ; выплаты в случае потери имущества вследствие пожаров – в размере от 1,5 до 2 МРОТ (общий размер средств на эти цели устанавливается в размере не менее 350 000 рублей в год); выплаты, связанные с юбилейными датами Работников (50, 55, 60, 70 и далее через каждые 5 лет – для женщин; 50, 60, 70 и далее через каждые 5 лет

– для мужчин) и неработающих пенсионеров, ушедших на пенсию из КФУ (общий размер средств устанавливается в размере 500 000 рублей в год при выплатах не менее 0,5 МРОТ, МРОТ определяется на момент написания заявления о выплатах);

– выплата по заявлению Работника, достигшего пенсионного возраста, проработавшего у работодателя не менее 20 лет и увольняющегося по собственному желанию (по соглашению сторон/в связи с истечением срока трудового договора), единовременного вознаграждения в размере его месячного заработка без учета премий и почасовой оплаты труда по основной должности исходя из занимаемой ставки (доли ставки) на момент написания заявления о выплатах (общий размер средств устанавливается в размере не менее 300 000 рублей в год);

– для детей Работников – приобретение новогодних подарков, оплата путевок в детские оздоровительные лагеря; для Работников и неработающих пенсионеров, ушедших на пенсию из КФУ, компенсация 50 % стоимости путевок в санатории-профилактории, санатории (не более 30 000 рублей); для Работников, являющихся участниками и ветеранами Великой Отечественной войны, – приобретение подарков на День Победы (9 мая); для неработающих пенсионеров, ушедших на пенсию из КФУ, – приобретение подарков на День пожилого человека (1 октября) (общий размер средств устанавливается в размере не менее 2 500 000 рублей в год);

– по заявке Профсоюзного комитета Профсоюзной организации Работодатель ежегодно осуществляет выделение денежных средств для проведения культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с Работниками в размере не менее 1 000 000 рублей в год (ст. 377 ТК РФ);

– единовременная выплата за особые заслуги перед Работодателем заслуженным профессорам и заслуженным преподавателям КФУ, увольняющимся в связи с выходом на пенсию. Указанная выплата устанавливается приказом Работодателя на основании ходатайства Ученого совета института (факультета) КФУ и представления Профсоюзного комитета Профсоюзной организации работников. Размер выплаты устанавливается в зависимости от стажа работы Работника в КФУ и может составлять: для заслуженных профессоров – до 10-кратного размера месячной заработной платы (без учета премий и почасовой оплаты труда) по основной должности исходя из занимаемой ставки (доли ставки) на момент подготовки ходатайства; для заслуженных преподавателей – до 6-кратного размера месячной заработной платы (без учета премий и почасовой оплаты труда) по основной должности исходя из занимаемой ставки (доли ставки) на момент подготовки ходатайства;

– ежемесячные социальные выплаты до достижения совершеннолетнего возраста в сумме 2 МРОТ детям-сиротам, один из родителей которых на момент смерти являлся Работником и внес значительный вклад в деятельность КФУ. Указанные выплаты назначаются приказом Работодателя по представлению ректората;

– ежемесячные социальные выплаты в сумме 2 МРОТ студентам на период

обучения в КФУ, один из родителей которых на момент смерти являлся Работником и внес значительный вклад в деятельность КФУ. Указанные выплаты назначаются приказом Работодателя по представлению ректората.

4.17. Социальное страхование Работников осуществляется и гарантируется:

– исполнением федеральных законов «Об основах обязательного социального страхования», «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» и других нормативных правовых актов в области социального страхования;

– обязательной постановкой Работодателя на учет в территориальном налоговом органе и территориальном органе социального, пенсионного и медицинского страхования;

– обязательным отчислением (уплатой) страховых взносов в размерах и сроки, установленные законодательством.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Работники имеют право на:

– нормальную продолжительность рабочего времени – не более 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ);

– сокращенную продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст.ст. 92, 333 ТК РФ).

Неполное рабочее время предоставляется:

– по соглашению сторон трудового договора;

– по просьбе беременной женщины; Работника – родителя (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет); лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 ТК РФ).

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

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

5.2. Режим рабочего времени и отдыха закрепляется в правилах внутреннего трудового распорядка и других локальных нормативных актах Работодателя: графике сменности, графике работы, расписании занятий и т.д. (глава 16 ТК РФ).

При составлении указанных локальных актов не должна быть превышена установленная продолжительность ежедневной работы (ст. 94 ТК РФ) или установленная продолжительность рабочего времени за учетный период (ст. 104 ТК РФ).

5.3. В случаях, указанных в ч. 3 ст. 99 ТК РФ, сверхурочная работа производится без согласия Работника, в случаях, указанных в ч. 2 ст. 99 ТК РФ, – с письменного согласия Работника, в остальных случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия Работника и с учетом

мнения Профсоюзного комитета Профсоюзной организации.

5.4. Привлечение Работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в случаях, указанных в ч. 2 ст. 113 ТК РФ, с его письменного согласия, в случаях, указанных в ч. 3 ст. 113 ТК РФ, – без его письменного согласия, а в остальных случаях – с письменного согласия Работника и с учетом мнения Профсоюзного комитета Профсоюзной организации.

Привлечение профессорско-преподавательского состава к учебной работе в праздничные дни запрещается, работа в воскресенье (выходной день) в период сессии допускается в порядке, предусмотренном положением о привлечении Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

5.5. Работники имеют право на:

– ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ);

– ежегодный удлиненный основной отпуск продолжительностью 56 календарных дней для профессорско-преподавательского состава (ст.ст. 115, 334 ТК РФ);

– в случаях, предусмотренных действующим законодательством, – ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, который не может быть менее трех календарных дней (ст.ст. 116–120 ТК РФ);

– ежегодный удлиненный основной отпуск продолжительностью более 28 дней для категорий Работников, которые на это имеют право на основании действующего законодательства (ст. 115 ТК РФ).

5.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения Профсоюзного комитета Профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

Отдельным категориям Работников в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию Работника ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его супруга в отпуске по беременности и родам независимо от времени его работы у Работодателя.

5.7. Разделение отпуска на части, отзыв из отпуска, перенос его полностью или частично на другой год допускается по соглашению Сторон и с согласия Работника (ст.ст. 124, 125 ТК РФ).

По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв Работника из отпуска допускается только с его согласия. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска Работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.8. Ежегодный отпуск должен быть продлен при временной нетрудоспособности Работника; при выполнении им государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы; и в других случаях, предусмотренных законами (ст. 124 ТК РФ).

5.9. По письменному заявлению Работника часть ежегодного отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией с согласия Работодателя (ст. 126 ТК РФ).

При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению Работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением, за исключением случаев увольнения за виновные действия (ст. 127 ТК РФ).

5.10. Отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен Работнику по его письменному заявлению при наличии уважительных причин и с согласия Работодателя.

Работодатель обязан предоставить такой отпуск по письменному заявлению Работника в случаях, определённых ст. 128 ТК РФ:

– 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, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, – до 14 календарных дней в году;

– работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

– Работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней.

Настоящим Договором устанавливается право на ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы до 14 календарных дней:

– Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет;

– Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

– Работнику – одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;

– Работнику – отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери.

Указанный отпуск реализуется в удобное для них время, а по заявлению Работника может присоединяться к ежегодному оплачиваемому отпуску или использоваться отдельно полностью либо по частям. Перенос его на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

5.11. Женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет, предоставляется 2 свободных часа в неделю, оплачиваемых за счет Работодателя или по желанию Работника 1 свободный день в месяц.

5.12. Режим рабочего времени и времени отдыха Работников регулируется следующими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии со ст. 372 ТК РФ:

- правилами внутреннего распорядка;
- списком профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенный рабочий день;
- положением о привлечении Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- положением о привлечении Работников к сверхурочной работе;
- списком профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск.

5.13. Право педагогических Работников на длительный отпуск до одного года за непрерывный педагогический стаж реализуется на основе законодательства Российской Федерации и Устава Работодателя.

6. Гарантии прав профсоюзных органов

6.1. Права и гарантии деятельности выборных профсоюзных органов определяются законодательством Российской Федерации, Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Уставом Работодателя, настоящим Договором, положением о Профсоюзной организации.

6.2. Работодатель обязуется:

- соблюдать права и гарантии профсоюза, способствовать его деятельности (ст.ст. 370–378 ТК РФ);
- предоставить Профсоюзному комитету Профсоюзной организации оборудованное помещение в соответствии со ст. 377 ТК РФ;
- выделять по заявкам Профсоюзного комитета Профсоюзной организации аудиторию для проведения мероприятий Профсоюзной организации;
- выделять безвозмездно по заявкам Профсоюзного комитета Профсоюзной организации автотранспорт для обеспечения деятельности Профсоюзной организации;
- предоставлять в пользование Профсоюзного комитета Профсоюзной организации множительную технику, осуществлять изготовление бланочной продукции и размножение документов (постановлений профсоюзного комитета, материалов к отчетно-выборной конференции и т.д.), а также обеспечивать канцелярскими товарами, услугами почтовой, телефонной связи и доступ к сети Интернет;
- ежемесячно перечислять по личному заявлению Работника на счет Профсоюзной организации членские профсоюзные взносы Работников в размере

не менее 1 % от ежемесячной заработной платы и других доходов, связанных с трудовой деятельностью;

– предоставлять Профсоюзному комитету Профсоюзной организации по его запросам информацию, необходимую для рассмотрения вопросов в комиссиях Профсоюзной организации, а также информацию по вопросам заработной платы, условий охраны труда, условий проживания в общежитиях, общественного питания, оздоровления сотрудников, выполнения трудового законодательства и настоящего Договора и другим социальным вопросам;

– осуществлять публикацию документов, касающихся социальных интересов Работников и не содержащих персональных данных Работников, на портале Работодателя;

– содействовать Профсоюзной организации в использовании информационных систем, СМИ, газеты «Казанский университет» для широкого информирования Работников о деятельности Профсоюзной организации по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников;

– освобождать от основной работы Работников – членов выборных профсоюзных органов для участия в работе выборных органов, а также в качестве делегатов профсоюзных конференций, съездов (ст. 374 ТК РФ);

– соблюдать требования ст.ст. 373, 374 ТК РФ в случае увольнения руководителей (и их заместителей) выборных профсоюзных органов по инициативе Работодателя по основаниям, предусмотренным ст.ст. 2, 3, 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ;

– освобожденным Работникам, избранным на выборные должности в профсоюзные органы, предоставлять после окончания их выборных полномочий прежнюю работу (должность), а при ее отсутствии – другую равноценную работу (должность) у Работодателя (ст. 375 ТК РФ);

– Работникам, освобожденным от основной работы в связи с избранием их на выборные должности в Профсоюзную организацию, предоставлять социальные гарантии и льготы, действующие у Работодателя в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации;

– выделять Профсоюзной организации квоту в составе Ученого совета Работодателя;

– обеспечить участие представителей Профсоюзной организации в работе комиссий Работодателя по вопросам, затрагивающим социальные интересы Работников.

6.3. Профсоюзная организация обязуется:

– всемерно содействовать реализации настоящего Договора, укреплению социального партнёрства, недопущению социальной напряжённости в трудовом коллективе Работодателя;

– вносить предложения в соответствующие органы государственной власти и местного самоуправления по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях трудящихся отрасли, проводить экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов в области экономики, социальных вопросов и охраны труда;

– осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов Работников, в том числе в судебных и иных государственных органах власти, оказывать бесплатную юридическую помощь членам трудового коллектива;

– содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления Работников;

– участвовать в мероприятиях по организации оздоровления Работников, в том числе Работников с детьми, в санаториях, санаториях-профилакториях, на базах отдыха Работодателя;

– осуществлять общественный контроль за соблюдением социальных гарантий Работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Договором;

– принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий Работодателя, приводящих к ухудшению положения Работников, в установленные ТК РФ сроки;

– использовать все формы информационного обмена с целью наиболее полного информирования профсоюзных организаций и Работников о деятельности Сторон настоящего Договора по обеспечению социально-экономических прав и гарантий Работников;

– участвовать в организации и проведении мероприятий, посвященных праздничным датам;

– выплачивать по заявлению Работника, достигшего пенсионного возраста, проработавшего у Работодателя и состоящего в Профсоюзной организации не менее 30 лет и увольняющегося по собственному желанию (по соглашению сторон/в связи с истечением срока трудового договора), единовременное вознаграждение в размере не менее 1 МРОТ;

– оказывать практическую помощь Работникам при оформлении пенсии.

6.4. Профсоюзная организация по решению конференции Работников – членов Профсоюзной организации вправе направлять имеющиеся средства:

– на выплату единовременной материальной помощи каждому Работнику – родителю на каждого новорожденного или усыновленного ребенка;

– на выплату материальной помощи Работникам, находящимся в отпусках по уходу за детьми в возрасте от полутора до трех лет;

– на выплату материальной помощи Работнику, впервые вступающему в брак, на основании его личного заявления и подтверждающих документов;

– на оплату стоимости лечения или компенсацию расходов на лечение;

– на компенсацию 50 % платы родителей за содержание детей в детских дошкольных учреждениях единственному родителю (приемному родителю), опекуну, попечителю на основании его личного заявления, предъявления свидетельства о рождении ребенка, справки о рождении формы № 25, либо свидетельства о смерти супруга, других подтверждающих документов;

– на компенсацию расходов на содержание детей Работников в оздоровительных лагерях;

- на организацию познавательных экскурсий для детей Работников в дни школьных каникул;
- на добровольное медицинское страхование Работников;
- на приобретение билетов на представления в театры города Казани;
- на приобретение путевок социально-культурного назначения (в детские оздоровительные лагеря, на базы отдыха, в санатории-профилактории и др.).

7. Организация культурного и спортивного отдыха

7.1. Работодатель обязуется:

- оздоровительно-спортивные услуги на спортивных объектах Работодателя предоставлять Работникам по льготному тарифу, со скидкой до 25 % от стоимости абонемента;
- предоставлять спортивные залы и площадки КФУ для проведения тренировочных и турнирных выступлений сборным командам КФУ по различным видам спорта на безвозмездной основе в период времени, установленный локальным нормативным актом КФУ;
- реализовывать Работникам билеты на посещение Планетария и музеев КФУ по льготным тарифам;
- в установленные сроки проводить текущий ремонт и укомплектование баз отдыха Работодателя и заслушивать вопросы о готовности баз отдыха к началу летнего сезона и итоги работы баз отдыха на заседаниях ректората;
- в летний период один раз в неделю по установленному графику выделять транспорт для поездки до базы отдыха Работодателя и обратно;
- вести учет и выдачу путевок нуждающимся в лечении и летнем отдыхе Работникам, детям Работников в оздоровительные лагеря, на базы отдыха, в санатории и санатории-профилактории;
- устанавливать стоимость питания на территории баз отдыха Работодателя по ценам в соответствии с калькуляцией, согласованной с Профсоюзным комитетом Профсоюзной организации;
- по решению Профсоюзной организации ежегодно компенсировать 50 % стоимости не более 90 санаторных путевок (при этом объем компенсации не может превышать 30 000 рублей), приобретенных Работниками и неработающими пенсионерами (вышедшими на пенсию от Работодателя), на основании заявления с приложением справок/направлений в санаторий и оригиналов подтверждающих документов. Расходы на приобретение путевок могут быть компенсированы не чаще одного раза в три года;
- ежегодно приобретать новогодние подарки детям Работников в возрасте до 14 лет;

7.2. Профсоюзная организация обязуется:

- регулярно по плану проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия для Работников, выделяя для этого ежегодно не менее 120 000 рублей;
- компенсировать 25 % от стоимости санаторных путевок, приобретённых членами Профсоюза (Работниками и неработающими пенсионерами, последним

местом работы которых перед выходом на пенсию был Работодатель), на основании заявления с приложением оригиналов подтверждающих документов. Расходы на приобретение путевок могут быть компенсированы не чаще одного раза в три года;

– ежегодно перечислять Работодателю целевые взносы для приобретения новогодних подарков детям Работников в размере 25 % их стоимости.

8. Улучшение жилищно-бытовых условий

и организация общественного питания на территории Работодателя

8.1. Работодатель и Профсоюзная организация совместно обязуются:

– ежегодно рассматривать вопросы о готовности учебных корпусов и общежитий к новому учебному году на заседаниях ректората;

– вести учет Работников, нуждающихся в улучшении своих жилищно-бытовых условий, в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации.

8.2. Профсоюзная организация обязуется:

– ежегодно проводить потребительскую конференцию с приглашением руководителей объектов питания, обслуживающих трудовой коллектив и обучающихся Работодателя, с рассмотрением итогов работы на совместном заседании Профсоюзной организации и представителей Работодателя;

– совместной комиссией представителей Работодателя и Профсоюзной организации, назначенной приказом Работодателя, вести учет Работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

9. Молодежная политика

9.1. В целях достижения устойчивого развития науки и образования и повышения потенциала Работников до 35 лет (далее – молодой работник), путем расширения их возможностей для эффективной самореализации Стороны пришли к соглашению осуществлять следующие меры поддержки молодых работников:

9.1.1. Работодатель:

– вправе закрепить наставника – куратора за молодым работником в первый год его работы у Работодателя;

– способствует созданию условий для повышения квалификации молодых работников.

9.1.2. Профсоюзная организация:

– создает условия для привлечения молодых работников к профсоюзной деятельности путем реализации мероприятий, мотивирующих их к вступлению в ряды членов Профсоюза;

– вправе направить молодых работников – членов Профсоюза на профессиональное обучение;

– организывает конференции, слеты, форумы, семинары, круглые столы по конкретным молодежным проблемам;

– содействует самоорганизации молодых работников с целью реализации их общественно полезных инициатив и интересов.

9.1.3. Работодатель и Профсоюзная организация:

– вправе осуществлять мероприятия, способствующие формированию позитивного имиджа и повышению социального статуса молодых работников, замещающих должности профессорско-преподавательского состава;

– вправе развивать партнерские отношения с молодежными общественными объединениями и организациями в целях реализации молодежной политики Профсоюзной организации, изучения передового опыта, применения новых форм и методов работы с молодежью.

10. Контроль за исполнением Договора

10.1. Контроль за исполнением настоящего Договора осуществляется комиссией из числа представителей Сторон. Персональный состав указанной комиссии утверждается приказом Работодателя в месячный срок со дня подписания настоящего Договора.

10.2. Стороны пришли к соглашению ежегодно на конференции работников – членов Профсоюзной организации определять направления расходования имеющихся средств Первичной профсоюзной организации и их размеры.

11. Ответственность за невыполнение Договора

11.1. Лица, представляющие Работодателя или трудовой коллектив, виновные в нарушении и невыполнении обязательств по настоящему Договору, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации (ст. 55 ТК РФ).

Продублировано и скреплено печатью

21 (подпись) лист/ов

Ректор

И. Г. И. Р. афуров

