

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

От работодателя:

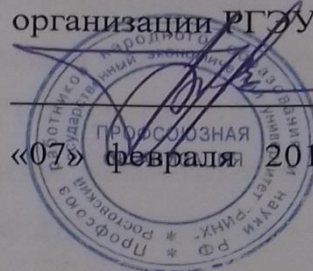
И.о. ректора РГЭУ (РИНХ)



Альбеков А.У.

От работников:

Председатель профсоюзной
организации РГЭУ «РИНХ»



Гордеев С.Е.

«07» февраля 2018г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОСТОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
(РИНХ)»

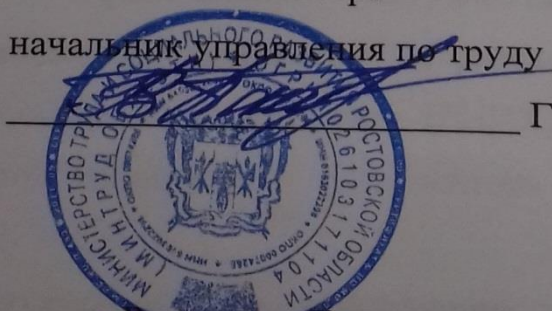
на 2018 – 2021

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

Регистрационный № 8515/18-726
от 16.04. 2018г.

Заместитель министра –

начальник управления по труду



Г.В. Павлятенко

г. Ростов-на-Дону
2018

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Ростовский государственный экономический университет (РНИХ)» на основе установленных действующим трудовым законодательством РФ принципов социального партнерства.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ) от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (с изменениями и дополнениями); Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ (далее – Закон № 273-ФЗ); Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ (с изменениями и дополнениями); Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации; Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2015 – 2017 годы (далее – Отраслевое соглашение); Соглашением между администрацией Ростовской области, Федерацией профсоюзов Ростовской области и Союзом работодателей Ростовской области, иными законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом РГЭУ (РНИХ).

1.3. Сторонами Коллективного договора (далее – Стороны) являются:

Работодатель – федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Ростовский государственный экономический университет (РНИХ)» (далее – РГЭУ (РНИХ)) в лице его представителя – и.о. ректора **Альбекова Адама Умаровича**;

Работники – физические лица, работающие в РГЭУ (РНИХ) на основе трудового договора, представляемые профсоюзной организацией

РГЭУ «РИНХ», именуемой далее **Профком**, в лице её представителя – председателя профсоюзной организации РГЭУ «РИНХ» **Гордеева Станислава Евгеньевича**.

1.4. Предметом настоящего Коллективного 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. Кроме того, предметом настоящего Коллективного договора являются льготы и преимущества для работников РГЭУ (РИНХ), условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.5. Работники, не являющиеся членами профсоюза, вправе уполномочить **Профком** представлять их интересы во взаимоотношениях с **Работодателем**.

1.6. При смене формы собственности РГЭУ (РИНХ) Коллективный договор сохраняет свое действие в течение шести месяцев со дня перехода прав собственности.

1.7. Настоящий Коллективный договор заключен на три года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами. Вступление в силу настоящего Коллективного договора не зависит от факта его уведомительной регистрации.

1.8. В течение срока действия Коллективного договора Стороны вправе вносить в него дополнения и изменения в порядке, установленном п. 9.2. настоящего Коллективного договора.

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

1.10. Стороны договорились, что преимущественной формой принятия решений по вопросам, затрагивающим социально-трудовые права и свободы работников, является принятие решений по согласованию с

Профкомом. Следующие локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, **Работодатель** принимает по согласованию с **Профкомом**:

- положение по охране труда (приложение № 1 к Коллективному договору);
- правила внутреннего трудового распорядка (приложение № 2 к Коллективному договору);
- положение о рейтинге профессорско-преподавательского состава;
- положение об оплате труда работников.

1.11. Работодатель информирует работников РГЭУ (РИНХ) о работе Ученого Совета РГЭУ (РИНХ), других органов РГЭУ (РИНХ) по вопросам, затрагивающим интересы работников, и принятых ими решениях посредством внутренних каналов распространения информации, в том числе посредством обязательного предоставления данной информации **Профкому**. **Работодатель** гарантирует **Профкому** беспрепятственное предоставление необходимой информации по вопросам труда и социально-экономического развития РГЭУ (РИНХ) согласно ст. 17 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

1.12. Стороны на паритетной основе создают контрольную комиссию, которая дважды в год (июнь, декабрь) анализирует ход выполнения Коллективного договора и доводит до сведения коллектива работников информацию об этом. Представители от **Работодателя** назначаются приказом ректора, представители работников избираются на заседании **Профкома**.

1.13. Работодатель обязуется:

- обеспечить участие представителей **Профкома** в разработке локальных нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые права и профессиональные интересы работников, прежде всего в области оплаты труда, а также направление проектов локальных нормативных актов в **Профком** для согласования;

- обеспечить участие представителей **Профкома** в составе аттестационной комиссии РГЭУ (РИНХ) по аттестации педагогических и научных работников;

- предоставлять представителям **Профкома** возможность участвовать в работе ректората, комиссий, рабочих групп, совещаний по разработке программ развития РГЭУ (РИНХ) и других мероприятиях.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

Стороны исходят из того, что в соответствии со статьей 5 ТК РФ регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений осуществляется трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда) и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При регулировании трудовых отношений в РГЭУ (РИНХ) стороны руководствуются:

1. Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 **«О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»** (далее – **Указ № 597**);

2. Государственной программой Российской Федерации **«Развитие образования»** на 2013 – 2020 годы, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 15.04.2014 № 295;

3. Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р;

4. Планом мероприятий (**«Дорожная карта»**) **«Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки»**, утвержденным распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 апреля 2014 г. № 722-р.

2.1. Стороны исходят из того, что трудовой договор с работником заключается в письменной форме, как правило, 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 её выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом. В случаях, предусмотренных частью второй ст. 59 ТК РФ срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Содержание трудового договора определяется его сторонами в соответствии с положениями действующего законодательства. Согласно ст. 56 ТК РФ **Работодатель** обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, локальными нормативными актами и заключенным трудовым договором, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату.

2.2. Работодатель обязуется при заключении трудового договора с работником ознакомить его под личную подпись с Уставом РГЭУ (РИНХ), настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в РГЭУ (РИНХ) и относящимися к трудовой функции работника.

2.3. Все вопросы, связанные с реорганизацией структуры РГЭУ (РИНХ), приводящие к изменению положения работников, связанных с изменением условий заключенных с ними трудовых договоров, предварительно рассматриваются **Работодателем** путем согласования приказа о реорганизации с председателем **Профкома**.

2.4. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за два месяца, представлять в **Профком** информацию о сокращении численности или штата работников, планы-графики высвобождения работников с

разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.5. Стороны договорились, что при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе, помимо указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют:

- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы и другие лица, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;
- работники, имеющие детей школьного возраста, детей-инвалидов.

2.6. В период действия предупреждения о предстоящем увольнении по сокращению численности или штата работников, вплоть до момента увольнения на работника распространяются все гарантии и льготы, действующие в РГЭУ (РИНХ), в том числе и повышение тарифов (окладов).

ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

2.8. Стороны исходят из того, что должности педагогических работников, отнесенные к профессорско-преподавательскому составу, указаны в пункте 1 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 08 августа 2013 г. № 678 **«Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».**

2.9. Стороны исходят из того, что заключению трудового договора на замещение должности педагогического работника, а также переводу на такую должность предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности в соответствии с Положением о порядке

замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, утвержденным приказом Министерства образования РФ от 23.07.2015 г. №749 (далее – **Положение о конкурсе**).

Не позднее двух месяцев до окончания учебного года **Работодатель** объявляет фамилии и должности педагогических работников, у которых в следующем учебном году истекает срок трудового договора, путем размещения на официальном сайте **Работодателя**.

Конкурс объявляется Работодателем на его официальном сайте не менее чем за два месяца до даты его проведения. В объявлении о проведении конкурса на сайте организации указываются: перечень должностей педагогических работников, на замещение которых объявляется конкурс; квалификационные требования по должностям педагогических работников; место (адрес) приема заявления для участия в конкурсе; срок приема заявления для участия в конкурсе (не менее одного месяца со дня размещения объявления о конкурсе на сайте организации); место и дата проведения конкурса.

Регламент деятельности коллегиального органа управления, связанной с замещением должностей педагогических работников в РГЭУ (РИНХ), а также процедура избрания по конкурсу на должности педагогических работников определяются **Работодателем**.

С лицом, успешно прошедшим конкурс на замещение должности педагогического работника, заключается трудовой договор в порядке, определенном трудовым законодательством.

При избрании работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им по срочному трудовому договору должности педагогического работника новый трудовой договор может не заключаться. В этом случае действие срочного трудового договора с работником продлевается по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок.

Конкурс на вакантные должности не проводится при переводе

педагогического работника с его согласия, в том числе в связи с реорганизацией университета или ее структурного подразделения или сокращением численности работников, на должность аналогичную или нижестоящую по отношению к занимаемой им должности в том же структурном подразделении или при переводе в другое структурное подразделение до окончания срока трудового договора.

Должность педагогического работника объявляется вакантной, если в течение тридцати календарных дней со дня принятия решения по конкурсу Ученым советом лицо, впервые успешно прошедшее конкурс на замещение данной должности в организации, не заключило трудовой договор по собственной инициативе.

ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА НАУЧНЫХ РАБОТНИКОВ

2.10. Стороны исходят из того, что должности научных работников определяются профессиональными квалификационными группами должностей научных работников и руководителей структурных подразделений, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 03 июля 2008 г. № 305н **«Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок».**

2.11. Стороны исходят из того, что заключению трудового договора на замещение должности научного работника, а также переводу на должность научного работника предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности, которое проводится в соответствии с **Положением о конкурсе** согласно приказу Минобрнауки России от 02.09.2015 № 937 **«Об утверждении перечня должностей научных работников, подлежащих замещению по конкурсу, и порядка проведения указанного конкурса».**

При оформлении на работу лиц впервые успешно прошедших конкурс на замещение должности научного работника трудовой договор с ними заключается как на срок, определенный сторонами трудового договора, но не более пяти лет.

При избрании работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им по срочному трудовому договору должности научного работника новый трудовой договор может не заключаться. В этом случае действие срочного трудового договора с работником продлевается по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на неопределенный срок или на определенный срок не более пяти лет.

При переводе на должность научного работника в результате избрания по конкурсу на соответствующую должность срок действия трудового договора с работником может быть изменен по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, в соответствии с условиями проведения конкурса на неопределенный срок или на определенный срок не более пяти лет.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Стороны исходят из того, что режим рабочего времени и времени отдыха работников РГЭУ (РИНХ) определяется Правилами внутреннего трудового распорядка РГЭУ (РИНХ), разработанными в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, устанавливаемых Министерством образования и науки РФ в соответствии с ч. 7 ст. 47 Федерального Закона № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

3.2. Накануне нерабочего праздничного дня продолжительность рабочего дня уменьшается на один час, как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе. Это правило применяется и при переносе в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха.

3.3. Стороны исходят из того, что предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым **Работодателем**, по согласованию с Профкомом и с учетом особенностей, предусмотренных ст. 123 ТК РФ не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под личную подпись не позднее, чем за две недели до его начала.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и **Работодателем** в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам работнику предоставляется преимущественное право в выборе новой даты начала отпуска.

Работающие в РГЭУ (РИНХ) супруги вправе получить ежегодный отпуск в одно время. При этом если отпуск одного из супругов больше, то по письменному заявлению второго супруга **Работодатель** может предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

3.4. Порядок и очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяются трудовым законодательством. Стороны договорились, что **Работодатель** не позднее, чем за две недели до наступления календарного года передает в **Профком** или в профбюро структурного подразделения РГЭУ (РИНХ) утвержденный экземпляр графика отпусков.

Если работника не устраивает время отпуска, установленное в графике, он вправе не позднее, чем за две недели просить **Работодателя** и соответствующий выборный профсоюзный орган это время изменить. Удовлетворенная просьба оформляется письменно и является обязательным

приложением к графику отпусков. При неудовлетворении просьбы **Работодатель** обязан направить работнику мотивированный отказ, который может быть обжалован в органах по рассмотрению трудовых споров.

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в РГЭУ (РИНХ). По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части по соглашению между работником и **Работодателем** (при этом хотя бы одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней).

3.5. График отпусков является основанием для издания приказа о предоставлении отпуска. Издание приказа является обязанностью **Работодателя**.

Запрещается в соответствии со ст. 124 ТК РФ:

- непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд;
- непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам.

3.6. Отзыв работника из отпуска производится в соответствии с трудовым законодательством только с его согласия. При этом неиспользованная 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:

- перенесенного отпуска в части ч. 3 ст. 124 ТК РФ;
- отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными условиями труда.

3.7. Стороны пришли к соглашению, что работник имеет право на получение отпуска без сохранения заработной платы помимо случаев, предусмотренных законодательством:

- в связи со свадьбой детей работника – до 3 календарных дней;
- в связи со смертью близких родственников – до 6 календарных дней;
- супругу в период нахождения жены в дородовом или послеродовом отпуске до 14 календарных дней;
- работникам, имеющим детей в возрасте от 11 до 12 лет – 1 день (1 сентября);
- в связи с переездом на новое место жительства – до 2 календарных дней;
- работникам по уходу за малолетними детьми (от 3-х до 4-х лет) – до 30 календарных дней в году;
- работникам, имеющим детей в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней в году;
- работникам для ухода за заболевшим членом семьи – на срок по заключению органов здравоохранения;
- работающим пенсионерам по возрасту – до двух календарных месяцев в году в сроки, согласованные с руководителем структурного подразделения;
- в других случаях – по договоренности работника с **Работодателем**.

Основанием для получения такого отпуска является поданное в установленные законом сроки личное письменное заявление работника.

Родителям, имеющим больных детей со справкой КЭК или детей-инвалидов в возрасте до 6-ти лет, может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по уходу за детьми до достижения ими шестилетнего возраста.

3.8. В соответствии со статьей 119 ТК РФ работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Правила предоставления такого отпуска утверждены Постановлением Правительства РФ от 11 декабря 2002 г. № 884 «**Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска**

работникам с ненормированным рабочим днем в федеральных государственных учреждениях» (с изменениями и дополнениями).

В случае переноса либо неиспользования ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, а также увольнения право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством РФ для ежегодных оплачиваемых отпусков.

3.9. Стороны исходят из того, что в соответствии со статьей 335 ТК РФ педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года.

Порядок и условия предоставления такого отпуска установлены **«Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года»**, утвержденного приказом Минобробразования РФ от 07 декабря 2000 г. № 3570.

3.10. В соответствии с **Постановлением Правительства РФ от 12.08.1994 № 949 «О ежегодных отпусках научных работников, имеющих ученую степень»** и отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на **2015 - 2017** годы удлинённый ежегодный отпуск предоставляется научным работникам, имеющим ученую степень:

- доктора наук - 48 рабочих дней;
- кандидата наук - 36 рабочих дней.

Указанные отпуска предоставляются научным работникам, занимающим штатные должности, ученые степени по которым предусмотрены тарифно-квалификационными требованиями, согласованными и утвержденными в установленном порядке.

4. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

4.1. Стороны Коллективного договора рассматривают охрану труда и здоровья работников РГЭУ (РИНХ) в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

4.2. Стороны исходят из того, что **Работодатель** в соответствии с требованиями законодательства обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда (СУОТ) в соответствии со статьями 210, 212 и 216 ТК РФ и соответствующими стандартами о системе управления охраной труда.

4.3. Работодатель с целью обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением в соответствии со статьей 217 ТК РФ:

4.3.1. Оказывает содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда профсоюза в проведении контроля за состоянием условий и охраны труда и учебы в РГЭУ (РИНХ). В случае выявления нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда **Работодатель** принимает незамедлительные меры к устранению нарушений.

4.3.2. Выделяет ежегодно в бюджете РГЭУ (РИНХ) средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение по охране труда, медицинские осмотры работников в соответствии с планом мероприятий.

4.3.3. Информирует работников о фактическом состоянии условий труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, о состоянии заболеваемости с временной утратой трудоспособности работников и обучающихся, о профессиональной заболеваемости, случаях производственного травматизма, о полагающихся компенсациях и средствах индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средствах.

4.3.4. Обеспечивает внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

4.3.5. Осуществляет работу по охране труда в соответствии с ежегодным и перспективным (на 3 года) планами организационно-технических мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

4.3.6. Обеспечивает безопасное проведение учебно-воспитательного процесса, в том числе при проведении учебных, научных и производственных практик, экспедиций, походов, спортивных соревнований, мероприятий художественной самодеятельности (фестивали, конкурсы, концерты, работа кружков и секций) с участием работников.

4.3.7. Проводит своевременное и качественное обучение и инструктаж по охране труда и мерам пожарной безопасности с работниками в течение трудовой деятельности, со всеми поступающими на работу или переведенными на другую работу работниками, обучающимися, проходящими учебно-производственную практику в структурных подразделениях РГЭУ (РИНХ), при организации и проведении учебного процесса, походов, экспедиций, спортивных и культурно-массовых мероприятий в соответствии с нормативными требованиями.

Для профессорско-преподавательского состава и учебно-вспомогательного персонала проводит инструктирование и проверку знаний по охране труда и мерам пожарной безопасности перед началом учебного года и следующего семестра.

4.3.8. Обеспечивает соблюдение работниками РГЭУ (РИНХ) требований, правил и инструкций по охране труда и пожарной безопасности и недопущение к работе отдельных категорий лиц, не прошедших обязательные медицинские осмотры в установленном порядке, инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда и пожарной безопасности.

4.3.9. Обеспечивает поэтапное проведение специальной оценки условий труда (СОУТ) на рабочих местах в соответствии с Федеральным

законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

4.3.10. Обеспечивает условия труда на каждом рабочем месте, соответствующие нормативным требованиям охраны труда, санитарно-гигиеническим нормам обеспечения учебного процесса с оптимальными параметрами микроклимата на рабочих местах согласно СанПиН 2.2.4.548-96.

В аудиториях, оснащенных компьютерной техникой, и специализированных помещениях управления компьютеризации учебной и административной деятельности РГЭУ (РИНХ) при выполнении работ операторского типа, должны соблюдаться оптимальные величины температуры воздуха, относительной влажности и скорости движения воздуха согласно СанПиН 2.2.4.548-96. Аудитории вместимостью более 60 человек должны быть оснащены техническими средствами обучения и микрофонами.

4.3.11. Приостанавливает выполнение работы, учебного процесса в случае ухудшения условий труда, нарушений требований охраны труда и пожарной безопасности по представлениям уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза или на основании акта, составленного при участии представителей руководства и профбюро структурного подразделения.

4.3.12. При возникновении опасности для здоровья и жизни работника вследствие невыполнения **Работодателем** нормативных требований по охране труда предоставляет работнику другую работу, либо оплачивает возникший простой в размере среднего заработка, сохраняет место работы (должность) и средний заработок на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства.

4.3.13. Обеспечивает проведение за счет собственных средств обязательных предварительных инструктажей по ТБ (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований).

4.3.14. Обеспечивает создание необходимых условий труда и режима работы инвалидов в соответствии с действующим законодательством.

4.3.15. В случае ухудшения условий труда и несоответствия микроклимата рабочего места согласно СанПиН 2.2.4.548-96, нарушений требований охраны труда, работник вправе отказаться от выполнения работы до устранения нарушений. Отказ от работы оформляется письменно с указанием причины отказа и передается руководителю

4.3.16. Обеспечивает профессиональную переподготовку и трудоустройство работников за счет средств РГЭУ (РИНХ), в случае потери трудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием (при отсутствии установленной степени вины застрахованного).

4.3.17. Обеспечивает участие внештатного инспектора по охране труда, члена **Профкома** в расследовании несчастных случаев на производстве при проведении образовательной деятельности. Представляет информацию в **Профком** о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

4.4. Профком:

4.4.1. Осуществляет профсоюзный контроль за состоянием охраны труда и окружающей среды через комиссию по охране труда профсоюзной организации и внештатных инспекторов по охране труда, действующих на основании положений, утверждаемых профсоюзами в соответствии с Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

4.4.2. Представители **Профкома** имеют право беспрепятственно посещать структурные подразделения, рабочие места, участвовать в расследовании несчастных случаев, а также по другим вопросам охраны труда и окружающей среды в соответствии с федеральным законодательством. Отчеты о проведении проверок с предложениями по улучшению условий и охраны труда представлять в комиссию по охране труда.

4.4.3. Обеспечивает избрание в структурных подразделениях уполномоченных лиц по охране труда Профсоюза, организует их обучение и оказывает помощь в работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда.

4.4.4. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, представляет интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, в суде.

4.4.5. В случаях выявления нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, Профком вправе потребовать от работодателя немедленного устранения этих нарушений и одновременно обратиться в Федеральную инспекцию труда для принятия неотложных мер. При невыполнении требований по устранению нарушений, особенно в случаях появления непосредственной угрозы жизни и здоровью работников **Профком** вправе требовать от работодателя, органа управления организацией, должностного лица приостановления работ впредь до принятия окончательного решения Федеральной инспекцией труда.

4.5. Работодатель и Профком совместно:

4.5.1. Обеспечивает эффективную работу комиссии по охране труда РГЭУ (РИНХ) и организуют её деятельность в соответствии со статьей 218 ТК РФ, приказом Минтруда России от 24 июня 2014 г. № 412н «Об утверждении Типового положения о комитете (комиссии) по охране труда».

4.5.2. Проводят общий технический осмотр зданий и корпусов 1 раз в год (март – апрель), а перед началом учебного года проводят проверку готовности к учебному году учебных корпусов. Составленные акты предоставляются **Профкомом** в вышестоящую профсоюзную организацию.

4.5.3. Заслушивают предварительный отчет об исполнении запланированных мероприятий по охране труда не позднее 25 декабря.

4.6. Стороны исходят из того, что в соответствии со статьей 214 ТК РФ работник в области охраны труда обязан:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты, смывающие и (или) обезвреживающие средства;

- проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные осмотры по направлению **Работодателя** в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

4.7. Стороны исходят из того, что работник в области соблюдения мер пожарной безопасности обязан:

- соблюдать требования мер пожарной безопасности, установленные законами и иными нормативными правовыми актами;

- проходить обучение и инструктажи по мерам пожарной безопасности и проверку знаний;

- извещать руководителя о любом случае нарушения требований пожарной безопасности.

5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1. Стороны исходят из того, что система оплаты труда работников РГЭУ (РИНХ) устанавливается в соответствии с требованиями действующего законодательства.

5.2. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца согласно ч. 2 ст. 162 ТК РФ.

5.3. Нормирование труда работников РГЭУ (РИНХ) осуществляется Работодателем на основании типовых норм труда, утверждаемых согласно действующим нормам трудового законодательства, и положением об оплате труда работников университета с учетом мнения профсоюзной организации РГЭУ «РИНХ» и настоящим Коллективным договором.

5.4. Стороны исходят из того, что в соответствии с ч. 1 ст. 333 ТК РФ для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

В соответствии с п. 2.1 Приложения № 1 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – приказ № 1601) продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается педагогическим работникам, отнесенным к профессорско-преподавательскому составу.

5.5. Стороны исходят из того, что в соответствии с частью 6 статьи 47 Федерального Закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, – методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

5.6. Согласно приказу Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» стороны исходят из того, что учебная нагрузка каждого педагогического работника определяется в зависимости от занимаемой должности и уровня квалификации.

5.7. При работе по совместительству объем учебной нагрузки устанавливается не более верхнего предела в соответствии с п. 6.2 Приложения № 2 приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601, умноженного на долю ставки.

5.8. При совмещении должностей и увеличении объема работы в порядке ст. 60.2 ТК РФ нормы учебной нагрузки могут повышаться по письменному заявлению работника. При этом увеличение объемов учебной работы компенсируется на условиях почасовой оплаты, либо на условиях установления дополнительной оплаты труда на основании увеличения объема работы.

5.9. Объем и виды учебной нагрузки ППС отражаются в индивидуальном плане педагогического работника, принимаемом ежегодно до начала учебного года.

5.10. Стороны исходят из того, что при разработке и утверждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости).

5.11. В целях исполнения постановления Правительства РФ от 5 августа 2008 г. №583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и

федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», Постановления Правительства РФ от 14.09.2015 № 973 «Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы» и Указа Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и положения о рейтинге профессорско-преподавательского состава РГЭУ (РИНХ) Стороны договорились о следующем:

- эффективный контракт - это трудовой договор с работником РГЭУ (РИНХ), в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых услуг, а также меры социальной поддержки;

- в декабре текущего календарного года утверждать размер назначаемых стимулирующих выплат в соответствии с интегральными показателями и критериями оценки эффективности деятельности профессорско-преподавательского состава РГЭУ (РИНХ) с учетом бюджетирования фонда стимулирующих выплат.

5.12. Работодатель обязуется выплачивать заработную плату работникам два раза в месяц в следующие сроки:

- 18 числа текущего месяца за первую половину месяца;
- 03 числа месяца, следующего за текущим месяцем – окончательный расчет за отработанный месяц.

Размер заработной платы за первую половину месяца должен составлять 50% от базового оклада и выплачивается без удержаний.

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

Работодатель обязуется извещать в письменном виде каждого работника о выплате заработной платы.

Работодатель обязуется переводить заработную плату на банковский счет работника в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Согласно статьи 136 ТК РФ работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы, но не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

5.13. Оплата отпуска работнику производится не позднее, чем за три дня до его начала. По требованию работника, уходящего в ежегодный отпуск и не получившего отпускные по вине **Работодателя**, его отпуск переносится на другое удобное для работника время.

5.14. Стороны договорились обеспечивать рост заработной платы профессорско-преподавательского состава и сотрудников в соответствии с планом мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки», утвержденным распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 апреля 2014 г. № 722-р.

5.15. Оплата труда в ночное время работников осуществляется в соответствии со ст. 154 ТК РФ. Стороны исходят из того, что **Работодатель** осуществляет оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 06 часов) в повышенном размере, а именно 20% часовой тарифной ставки (оклада или должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время в соответствии с постановлением Правительства РФ от 22 июля 2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

5.16. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни

осуществляется в соответствии со ст. 153 ТК РФ. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

В случае невозможности предоставления отдельным категориям работников дня отдыха работа в выходной или нерабочий праздничный день их работа оплачивается **Работодателем** не менее чем в двойном размере.

5.17. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

В случаях, когда заработная плата работника окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы и работе, осуществляемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

При установлении доплаты до минимального размера оплаты труда работникам в состав заработной платы не включают доплаты: за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ

6.1. Стороны исходят из того, что Работодатель:

6.1.1. Обеспечивает направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки не реже одного раза в три года без отрыва от основной работы при условии возмещения им командировочных расходов, как это установлено трудовым законодательством;

6.2.2. Осуществляет меры по организации отдыха работников на имеющихся в РГЭУ (РИНХ) спортивно-оздоровительном лагере «Ивушка» и спортивно-оздоровительной базе «Сосновый берег» за счет использования средств, полученных от приносящей доход деятельности.

6.3.3. Перечисляет на счет профсоюзной организации в течение календарного года денежные средства для осуществления санаторно-курортного лечения и ведения культурно-массовой, спортивно-оздоровительной и иных работ, при этом суммы перечисляемых денежных средств определяются Сторонами.

6.2. Работодатель и Профком принимают на себя обязательства по организации культурно-просветительской и спортивно-оздоровительной работы с работниками РГЭУ (РИНХ) и членами их семей.

6.3. Работодатель и Профком принимают на себя обязательства по организации мероприятий, направленных на социальную защиту и поддержку деятельности Совета ветеранов РГЭУ (РИНХ), являющегося первичной организацией Всероссийской общественной организации ветеранов (пенсионеров) войны, труда, Вооруженных Сил и правоохранительных органов.

6.4. Стороны обязуются выделять средства в равных долях на приобретение Новогодних подарков работникам, имеющих детей в возрасте от 1 до 14 лет включительно, на приобретение билетов на Новогодние

представления одиноким работникам, имеющих детей, работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, имеющим многодетные семьи.

6.5. Работодатель в течение года выделяет внебюджетные средства на реализацию социальных программ РГЭУ (РИНХ).

6.6. Стороны совместно разрабатывают мероприятия по поддержке молодых научно-педагогических работников, планируют и осуществляют мероприятия по реализации молодежной кадровой политики в области науки и образования, развитию академической карьеры молодых научно-педагогических работников и их всесторонней социальной поддержке.

6.7. Стороны договорились совместно разработать и утвердить «Жилищную политику РГЭУ (РИНХ)» до конца 2018 года. **Работодатель** и **Профком** оказывают содействие работникам, имеющим право участвовать в государственных и муниципальных программах по улучшению жилищных условий. Для выявления таких работников **Профком** проводит соответствующую информационную и разъяснительную работу.

Работодатель и **Профком** совместно проводят информационную работу о федеральных, региональных и муниципальных программах по приобретению жилья.

6.8. Работодатель предпринимает действия для организации жилищно-строительного кооператива для работников по согласованию с профсоюзной организацией и в порядке, установленном законом.

6.9. Стороны совместно готовят материалы по награждению наиболее отличившихся работников, присвоению им почетных званий.

7. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФКОМА И ВЫБОРНЫХ ПРОФСОЮЗНЫХ РАБОТНИКОВ

7.1. Работодатель и **Профком РГЭУ (РИНХ)** договорились, что профсоюзные членские взносы удерживаются из заработной платы работников – членов профсоюза на основании письменного заявления

работника. Профсоюзные членские взносы удерживаются из заработной платы работника в размере 1%. Работодатель обязуется ежемесячно бесплатно перечислять на расчетный счет Профкома членские профсоюзные взносы в установленном размере. Перечисление производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

7.2. Работодатель обязуется предоставить в бесплатное пользование профсоюзной организации РГЭУ «РИНХ» помещения, соответствующие санитарным правилам и нормам СанПиН 2.2.4.548-96, обеспечив их уборкой, отоплением, освещением, охраной, средствами связи (телефон, факс, электронная почта, интернет), а именно - комнаты № 259 и № 352 по адресу: г. Ростов-на-Дону, ул. Большая Садовая 69 и комнату №228 по адресу: г. Таганрог, ул. Инициативная, 46.

7.3. Работники, входящие в состав **Профкома**, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия **Профкома**, а председатель первичной профсоюзной организации РГЭУ (РИНХ) – Ростовского областного комитета Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе **Работодателя** не может производиться без предварительного согласия **Профкома**, членами которого они являются.

7.4. Привлечение к дисциплинарной ответственности внештатного инспектора по охране труда и представителей профсоюза в комиссии по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе **Работодателя** допускается при наличии предварительного согласия Профкома в соответствии с п. 4 ст. 25 Федерального закона от 12 января 1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

7.5. Члены Профкома, не освобожденные от основной работы, представители профсоюза в создаваемых в РГЭУ (РИНХ) комиссиях по охране труда могут освобождаться от основной работы на время краткосрочной профсоюзной учебы. Членам комиссии РГЭУ (РИНХ) по

трудовым спорам предоставляется свободное от работы время для участия в работе указанной комиссии.

Указанные работники освобождаются от основной работы на основании решений Профкома с сохранением среднего заработка в соответствии со ст. 139 ТК РФ.

7.6. Профсоюзным работникам, **освобожденным** от работы в РГЭУ (РИНХ) вследствие избрания на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) у **Работодателя** согласно ст. 375 ТК РФ.

7.7. Освобожденные профсоюзные работники, избранные (делегированные) в орган профсоюзной организации, обладают такими же социально-трудовыми правами и льготами, как и другие работники РГЭУ (РИНХ) в соответствии с настоящим Коллективным договором согласно ст. 375 ТК РФ.

8. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

Профком обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы работников по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом Профсоюза, настоящим Коллективным договором.

Представлять во взаимоотношениях с **Работодателем** интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили **Профком** представлять их интересы.

8.2. Осуществлять контроль соблюдения **Работодателем** и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, комиссией **Профкома** по охране труда.

8.3. Совместно с **Работодателем** и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников.

8.4. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

8.5. Вести учет работников, нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

8.6. Участвовать в работе комиссий РГЭУ (РИНХ) по аттестации рабочих мест, охране труда и других.

8.7. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях, предусмотренных Положением об оказании материальной помощи Профкома.

8.8. Осуществлять содействие в организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы среди работников РГЭУ (РИНХ).

8.9. В период действия настоящего Коллективного договора, при своевременном и полном выполнении включенных в него условий, **Профком** не призывает к забастовкам или иным коллективным действиям, кроме коллективных действий солидарности и стремится к организации в РГЭУ (РИНХ) бесконфликтного трудового процесса.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. В течение трех месяцев до окончания срока действия настоящего Коллективного договора, а при реорганизации или смене формы собственности РГЭУ (РИНХ), любая из Сторон вправе направить другой Стороне письменное предложение о начале ведения коллективных переговоров по заключению нового коллективного договора, либо о продлении срока действия настоящего Коллективного договора на срок до трех лет согласно ст. 43 ТК РФ.

Если на день истечения срока действия настоящего Коллективного договора предложение о начале коллективных переговоров не поступило ни от одной из Сторон, то в этот день или в следующий рабочий день Стороны

продлевают срок действия настоящего Коллективного договора на один год и по истечению девяти месяцев вступают в коллективные переговоры по заключению нового коллективного договора совместным решением.

9.2. В течение срока действия настоящего Коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения Коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с трудовым законодательством.

Принятые сторонами дополнения и изменения к Коллективному договору оформляются **Работодателем** и **Профкомом** дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью Коллективного договора.

Внесение изменений и дополнений в настоящий Коллективный договор не допускается во время проведения коллективных переговоров по разработке проекта нового Коллективного договора.

9.3. Работодатель и **Профком** обязуется опубликовать текст настоящего Коллективного договора на сайте РГЭУ (РИНХ).

Профком РГЭУ (РИНХ) обязуется разъяснять работникам все положения настоящего Коллективного договора, обеспечивать содействие в реализации их прав, основанных на Коллективном договоре.

9.4. Контроль за выполнением настоящего Коллективного договора осуществляется Сторонами и контрольной комиссией.

Работодатель при поддержке **Профкома** обязуется организовывать в конце учебного года конференции работников структурных подразделений РГЭУ (РИНХ). Стороны ежегодно отчитываются перед коллективом РГЭУ (РИНХ) о выполнении Коллективного договора. Информация о выполнении настоящего Коллективного договора доводится до сведения работников.

Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Коллективного договора, не предоставление информации, необходимой для ведения

коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законодательством.