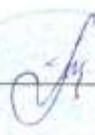


**АКБУЛАКСКИЙ ФИЛИАЛ  
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ОРЕНБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Рассмотрен и утвержден  
на заседании Ученого совета  
28.01.2014 г.  
дата утверждения

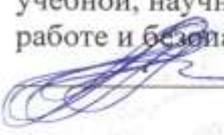
## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

От имени работодателя  
Директор Акбулакского филиала ОГУ

  
\_\_\_\_\_

Т.М. Толкачева

От имени работников  
Заместитель директора по  
учебной, научной, воспитательной  
работе и безопасности

  
\_\_\_\_\_

Н.Г. Лимонова

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду ГУ БУ ЦЗН Акбулакского района

Регистрационный № 60 от «28» января 2014 г.

Руководитель органа по труду Колесникова З.В.

(должность, Ф.И.О.)

М.П.  
Акбулакского  
района



## **1 Общие положения**

Коллективный договор (далее – коллективный договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Акбулакском филиале федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Оренбургский государственный университет» (далее – филиал) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками филиала и работодателем в лице их представителей.

1.1 Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Акбулакский филиал федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Оренбургский государственный университет», именуемое далее «работодатель», в лице директора ТОЛКАЧЕВОЙ ТАМАРЫ МИХАЙЛОВНЫ, представляющего интересы филиала,

работники филиала в лице заместителя директора по учебной, научной, воспитательной работе и безопасности ЛИМОНОВОЙ НАТАЛЬИ ГЕННАДЬЕВНЫ.

1.2 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.

1.3 Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников филиала.

1.4 Настоящий коллективный договор разработан и заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации (далее – РФ) равноправными сторонами добровольно, на основе полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора. Стороны обязуются соблюдать условия настоящего коллективного договора, уважать интересы друг друга, избегать конфронтации. Все спорные вопросы стороны обязуются решать путем выработки взаимоприемлемых решений.

1.5 Работодатель обязуется:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставить работнику работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

1.6 Заместитель директора по учебной, научной, воспитательной работе и безопасности (далее – зам. директора по УНВРиБ) обязуется:

- представлять интересы работников филиала при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора;
- разъяснять работникам положения коллективного договора, осуществлять контроль за выполнением требований коллективного договора и иных локальных актов филиала;

- обеспечивать реализацию прав работников при рассмотрении трудовых споров с работодателем.

1.7 Работник филиала обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать трудовую дисциплину и правила внутреннего трудового распорядка филиала;
- бережно относиться к имуществу филиала, содержать помещение и рабочее место в порядке, выполнять правила техники безопасности;
- соблюдать требования по охране труда и пожарной безопасности;
- принимать участие в субботниках, организуемых филиалом;
- повышать свой профессиональный и культурный уровень;
- укреплять свое здоровье, а также стремиться к здоровому образу жизни.

1.8 Во исполнение настоящего коллективного договора в филиале могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.

Локальные нормативные акты не должны ухудшать положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

## **2 Трудовой договор. Обеспечение занятости. Переобучение**

2.1 Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом РФ. Трудовые договоры могут заключаться как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор). Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

Трудовые договоры, заключаемые с работниками филиала, не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленным трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

2.2 В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя.

2.3 В соответствии с абз. 4 статьи 70 Трудового кодекса РФ, испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

- иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

2.4 Заключение трудового договора на замещение должности научно-педагогического (профессорско-преподавательского, научного) работника, а также переводу на должность научно-педагогического работника предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности.

2.5 Стороны обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.6 При принятии решения о сокращении численности или штата работников работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом работнику не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Стороны договорились, что применительно к филиалу высвобождение является массовым, если сокращается 20 или более работников в течение тридцати календарных дней; 60 и более работников в течение 60 дней; 100 и более работников в течение 90 дней; увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней (*Отраслевое региональное соглашение между Министерством образования Оренбургской области и Оренбургской областной общественной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2012-2015 годы*).

2.7 Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса РФ, имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие в филиале свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей в возрасте до 16 лет;
- отцы, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет без матери;
- родители, имеющие трех и более детей;
- высококвалифицированные специалисты (доцент, профессор).

2.8 Расторжение трудового договора с беременной женщиной, с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается, кроме случаев предусмотренных ст. 261 Трудового кодекса РФ.

2.9 Лицам, получившим уведомление об увольнении согласно п. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.10 Лицам, ранее высвобожденным из филиала в связи с сокращением численности (штата) и добросовестно работавшим в филиале, обеспечивается приоритет приема на работу при возникновении вакансии.

2.11 Работодатель при наличии финансовых средств может выплачивать работникам выходные пособия в размере месячного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:

- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с выданным медицинским заключением в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными актами РФ (пункт 5 части 1 статьи 83 Трудового кодекса РФ);
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части 1 статьи 83 Трудового кодекса РФ);
- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части 1 статьи 77 Трудового кодекса РФ).

2.12 Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям.

Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем.

2.13 Работодатель в соответствии с главой 26 Трудового кодекса РФ предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.

2.14 Работники филиала могут работать по совместительству в установленном законодательством РФ порядке за пределами рабочего времени по основной должности, установленного Правилами внутреннего распорядка.

### **3 Рабочее время**

3.1 Нормальная продолжительность рабочего времени в филиале не может превышать 40 часов в неделю.

Для педагогических работников филиала устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Время начала и окончания работы работника филиала устанавливается в соответствии с Правилами внутреннего распорядка и фиксируется в трудовом договоре.

3.2 Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.3 На отдельных видах работ в филиале, где невозможно уменьшение продолжительности ежедневной работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется с согласия работника предоставлением дополнительного времени отдыха или оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

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

3.5 Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

3.6 В филиале по соглашению между работником и работодателем может устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением,

выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (статья 93 Трудового кодекса РФ).

3.7 Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя в случаях, предусмотренных статьей 113 Трудового кодекса РФ.

В выходные и нерабочие праздничные дни может вводиться дежурство для бесперебойного разрешения возникающих текущих неотложных вопросов.

3.8 При составлении расписания учебных занятий не допускается без согласия преподавателя планирование последней пары по заочной форме обучения.

## **4 Время отдыха**

4.1 Всем работникам филиала предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю.

При пятидневной рабочей неделе выходными днями являются суббота и воскресенье.

4.2 В течение рабочего дня работникам филиала предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. В подразделениях, где по условиям работы перерыв установить нельзя, работникам предоставляется возможность приема пищи в рабочее время.

4.3 Работникам филиала предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, который на следующий год утверждается работодателем до 15 декабря текущего года с учетом мнения работников.

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

4.4 Для профессорско-преподавательского состава вне зависимости от должности и стажа работы устанавливается ежегодный удлиненный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью до 56 календарных дней. Для иных работников филиала устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск в соответствии с ТК РФ.

4.5 Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы помимо случаев, предусмотренных статьей 128 Трудового кодекса РФ, а также в связи:

- с регистрацией брака работника – до пяти календарных дней;
- с регистрацией брака детей работника – до пяти календарных дней;
- со смертью родственников и близких – до пяти календарных дней;
- с рождением ребенка (мужчинам) – до пяти календарных дней;
- с переездом на новое место жительства – до пяти календарных дней;
- с уходом за больными членами семьи на время болезни – в соответствии с медицинским заключением органов здравоохранения;
- с призывом сына на военную службу (родителям) – до трех календарных дней;
- с празднованием 1 сентября (родителям первоклассников) – один календарный день;
- с другими случаями – по соглашению между работником и работодателем.

4.6 Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам филиала в соответствии с законодательством РФ.

4.7 Педагогические работники по представлению кафедры имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года через каждые десять лет непрерывной преподавательской работы в филиале. Отпуск предоставляется по решению Ученого совета филиала в зависимости от финансовых возможностей филиала с частичной оплатой или без нее, как правило, для завершения работы над учебником или учебным пособием.

4.8 Работодатель вправе предоставить работающим в филиале женщинам по их заявлению дополнительный отпуск один день в месяц без сохранения заработной платы, если это не приводит к нарушению учебно-производственного процесса. Неиспользованные в течение месяца дни отпуска в дальнейшем суммированию не подлежат.

4.9 Для ухода за детьми-инвалидами до достижения ими возраста восемнадцати лет одному из родителей (опекуну, попечителю) по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в порядке и размере, установленном федеральным законодательством. Неиспользованные в течение месяца дополнительные оплачиваемые выходные дни отпуска в дальнейшем суммированию не подлежат.

4.10 Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, по их заявлению предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

4.11 Работодатель по согласованию с руководителем подразделения предоставляет по заявлению работника отпуск без сохранения заработной платы:

- мужчинам, жены которых находятся в послеродовом отпуске, – до 14 календарных дней в год;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до одного календарного месяца в год.

4.12 Стороны договорились предоставлять при наличии средств дополнительные оплачиваемые отпуска:

- работникам, проработавшим в филиале более 25 лет, получившим звание "Ветеран ОГУ" – три календарных дня, которые суммируются с отпуском, предоставляемым в соответствии с действующим законодательством.

4.13 Руководители структурных подразделений принимают меры к обеспечению работникам, работающим в приемной комиссии, предоставление непрерывного очередного отпуска.

4.14 Работникам, обязанности и объем работ которых находятся в зависимости от учебного процесса, по их заявлениям при условии сохранения нормального хода деятельности филиала и по согласованию с работодателем в летний период может предоставляться отпуск по основной должности длительностью до 56 календарных дней. При этом оплата дней основного отпуска, продолжительность которого установлена в трудовом договоре с работником, и дополнительного

отпуска, в случаях, предусмотренных законодательством и коллективным договором, производится исходя из средней заработной платы, рассчитанной в порядке, установленном трудовым законодательством. Оставшиеся дни отпуска сверх продолжительности трудового и дополнительного отпусков предоставляют работнику без оплаты.

4.15 На работника, находящегося в отпуске, распространяются на общих основаниях единовременные выплаты, доплаты и премии.

## **5 Оплата труда, компенсационные выплаты и стимулирующие надбавки**

5.1 Оплата труда каждого работника филиала производится пропорционально количеству и качеству труда в соответствии с законодательством РФ о труде и Положением об оплате труда работников филиала (далее – Положение), разработанным согласно постановлению Правительства РФ от 05 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых 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» и утвержденным Работодателем с учетом мнения представителя первичной профсоюзной организации сотрудников.

Стороны договорились, что допускается внесение изменений в Положение для приведения его в соответствие с целями и этапами реализации Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 гг., утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р и иными нормативными актами, в рамках реализации Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

5.2 Система оплаты труда работников филиала устанавливается с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих;
- в) государственных гарантий по оплате труда;
- г) перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утверждаемого Министерством здравоохранения и социального развития РФ;
- д) перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утверждаемого Министерством здравоохранения и социального развития РФ;
- е) примерных положений об оплате труда работников учреждений по видам экономической деятельности, утверждаемых федеральными государственными органами и учреждениями – главными распорядителями средств федерального бюджета;
- ж) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

5.3 Заработная плата работников состоит из трех частей: оклада (должностного оклада), компенсационных выплат и стимулирующих надбавок.

5.4 Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

5.5 Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются работодателем на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации

работника, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

5.6 В филиале устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, за их засекречивание и рассекречивание, а также за работу с шифрами;
- районный коэффициент к заработной плате в размере, предусмотренном законодательством РФ.

5.7 Доплаты к окладам за работу с вредными и(или) опасными условиями труда устанавливаются на основе данных аттестации рабочих мест по условиям труда в размерах не ниже предусмотренных законодательством РФ.

5.8 Работа в сверхурочное и ночное время, в праздничные и выходные дни оплачивается в размере не ниже установленного законодательством РФ.

5.9 При наличии финансовых средств, в зависимости от достигнутых результатов труда в филиале могут устанавливаться стимулирующие надбавки и доплаты к должностным окладам:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качественную подготовку и проведение мероприятий, проведение значимых работ для реализации целей уставной деятельностью учреждения;
- за увеличение объема работ в связи с совмещением профессий и возложением дополнительных обязанностей;
- за срочность и(или) особую важность и ответственность выполняемой работы;
- за увеличение объема работ в связи с выполнением обязанностей временно отсутствующего работника в соответствии с законодательством РФ;
- за особый режим работы, связанный с охраной объектов и обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;
- за успешное выполнение плановых показателей уставной деятельности университета;
- по результатам окончания учебного года с учетом вклада и продолжительности работы в учебном году;
- по результатам окончания календарного года с учетом непрерывного стажа работы в филиале;
- штатным работникам по основной должности за присвоение почетного звания общегосударственного уровня или награждение работника университета почетными знаками: «Почетный...», «Заслуженный...», «Почетный работник высшего профессионального образования РФ» в размере до 20% в зависимости от степени смежности отрасли награды и уставной деятельности филиала;
- за особые заслуги работника перед филиалом;
- за повышение качества образования;
- за высокий профессионализм и мастерство, классность;
- за применение в работе иностранных языков сверх должностных инструкций;
- за стаж работы в подразделениях по защите государственной тайны;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы в филиале;

<b>Стаж работы в Акбулакском филиале ОГУ</b>	<b>Размер надбавки в процентах к установленному должностному окладу</b>
от 10 до 15 лет	20%
от 15 до 20 лет	30%
от 20 до 25 лет	40%
свыше 25 лет	50%

5.10 Выплата премий и вознаграждений работникам филиала производится в соответствии с локальными актами, разработанными и утвержденными работодателем с учетом мнения зам. директора по УНВРИБ.

5.11 Выплата заработной платы осуществляется не реже чем каждые полмесяца за фактически отработанное время путем перечисления денежных средств на банковский карточный счет работника в периоды и на условиях, установленных договором банковского обслуживания.

Срок выплаты заработной платы зависит от финансирования филиала. Срок предоставления документов-оснований для начисления заработной платы устанавливается не позднее 5 рабочих дней по пятидневной рабочей неделе до срока выплаты заработной платы за первую половину месяца и не позднее 7 рабочих дней по пятидневной рабочей неделе до срока выплаты заработной платы за вторую половину месяца.

5.12 В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев, оговоренных в статье 142 Трудового кодекса РФ.

5.13 Работодатель за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику, несет ответственность в соответствии с законодательством РФ.

При совершении руководителем подразделения либо лицом, исполняющим его обязанности, действий (в том числе за составление документов с неточностями, за задержку в предоставлении) либо бездействия, повлекших за собой возникновение нарушения сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику или бывшему работнику, искажение персонифицированной отчетности в системе обязательного пенсионного страхования, руководитель соответствующего подразделения либо лицо, исполняющее его обязанности, несет ответственность в соответствии с трудовым законодательством.

5.14 В случае приостановки деятельности филиала работодатель обязуется изыскать средства на выплату заработной платы.

5.15 Работникам, уходящим в отпуск на основании утвержденного графика отпусков, отпускные и заработная плата за фактически отработанное время до начала отпуска выплачиваются не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

При переносе отпуска по желанию работника при условии сохранения нормального хода деятельности филиала либо при предоставлении отпуска в первом календарном году после приема на работу, дата начала и продолжительность отпуска должна быть согласована с работодателем заблаговременно не позднее двух недель до начала отпуска.

5.16 Удержания из заработной платы работника производятся в случаях, предусмотренных законодательством РФ.

Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности перед работодателем могут производиться:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;

- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;

- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок;

- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска (ст. 137 ТК).

При совершении руководителем подразделения либо лицом, исполняющим его обязанности, действий (в том числе составление документов с неточностями, задержку в предоставлении) либо бездействия, повлекших за собой возникновение задолженности работника или бывшего работника перед работодателем, руководитель соответствующего подразделения либо лицо, исполняющее его обязанности, несет ответственность в соответствии с трудовым законодательством.

5.17 Прочие удержания из заработной платы работника, в том числе по документам, не имеющим силу исполнительного листа для филиала, производятся только на основании письменных заявлений работников с указанием суммы удержания, полных реквизитов получателя и месяца начала и окончания удержания. Ответственность за полноту и достоверность сведений несет работник.

Работодатель не несет ответственности за убытки работника либо задержки перечисления удержанных сумм, связанные с неточностями сведений, указанных работником в заявлении.

Администрация обязуется заключать соглашения о сотрудничестве с учетом интересов работников и в целях улучшения качества предоставления услуг работникам филиала организациями-контрагентами. О наличии и условиях соглашений о сотрудничестве работодатель уведомляет работника в момент подачи письменного заявления. Если перечисление удержанных сумм осуществляется в организации, с которыми у работодателя имеется соглашение о сотрудничестве, то оно осуществляется на условиях достигнутых договоренностей.

В иных случаях, в частности перечисление части заработной платы в сторонние организации по выбору работника, осуществляется с возмещением произведенных затрат работодателя, но не менее 1/50 части МРОТ за одно платежное поручение. Безвозмездно перечисляются добровольные взносы на софинансирование пенсии в государственный и негосударственные пенсионные фонды, благотворительная помощь пострадавшим от стихийных бедствий либо чрезвычайных ситуаций.

5.18 Сведения о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных работнику, о видах и размерах произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате предоставляются в письменной форме работнику в любой удобной для него форме по его выбору не реже 1 раза в месяц не позднее 5 рабочих дней со дня выплаты заработной платы. Администрация обязуется обеспечить оперативные и доступные консультации работнику по вопросам обоснованности начисления составных частей заработной платы по его запросу ежедневно в рабочее время отдела по учету заработной платы и стипендий.

5.19 Лицам, удостоенным звания "Ветеран ОГУ", на торжественном заседании Ученого совета филиала вручается удостоверение, нагрудный знак "Ветеран ОГУ" и денежная премия в размере должностного оклада. Материалы, связанные с присвоением звания, публикуются в газете "Оренбургский университет" и оформляются на стендах музея истории Акбулакского филиала ОГУ.

## **6 Обеспечение безопасных условий и охрана труда**

6.1 Работодатель в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса РФ обязуется обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

- приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знаний требований охраны труда;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

- проведение аттестации рабочих мест, подлежащих аттестации по условиям труда, и разработку по ее результатам мероприятий по приведению рабочих мест в соответствие с требованиями норм охраны труда;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам, обязательных психиатрических освидетельствований работников в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);

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

- расследование и учет в установленном Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения зам. директора по УНВРиБ.

6.2 Работодатель в соответствии с действующими законодательными и иными нормативными правовыми актами об охране труда обязуется:

- обеспечить профессиональную переподготовку работника за счет средств работодателя вследствие неудовлетворительных условий труда, а также в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;
- работникам, занятым на работах с вредными, тяжелыми и (или) опасными условиями труда, в полном объеме предоставлять льготы и компенсации, предусмотренные законодательством РФ о труде;
- беременных женщин освобождать от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если последние не могут быть проведены во внерабочее время;
- ежегодно проводить анализ состояния охраны труда, производственного травматизма и заболеваемости с последующим изданием итогового приказа с перечнем конкретных мероприятий;
- в случае полной или частичной утраты работоспособности работником по причине производственной травмы, профессионального заболевания или гибели работника на производстве, выплачивать суммы возмещения вреда в соответствии с законодательством РФ о труде;
- выполнять в ходе проведения мероприятий по охране труда требования нормативных документов и законодательных актов по охране труда и пожарной безопасности.

### 6.3 Каждый работник в соответствии со статьей 219 Трудового кодекса РФ имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;
- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;
- профессиональную переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;
- запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другими федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда;
- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;
- внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями по результатам прохождения периодического медицинского осмотра

(обследования) с сохранением за ним места работы (должности) и заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования), согласно трудовому законодательству;

- компенсации, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Размеры компенсаций работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и условия их предоставления устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- повышенные или дополнительные компенсации за работу с вредными, тяжелыми и (или) опасными условиями труда, которые могут устанавливаться локальным нормативным актом с учетом финансово-экономического положения работодателя.

После устранения воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов и обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами аттестации рабочих мест по условиям труда или заключением государственной экспертизы условий труда, компенсации работникам не предоставляются.

#### 6.4 Работник в соответствии со статьей 214 Трудового кодекса РФ обязуется:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам 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 (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

#### 6.5 Зам. директора по УНВРИБ в области охраны труда обязуется:

- обеспечивать контроль выполнения законодательства РФ по охране труда, в том числе предоставление работнику (его семье) гарантий и компенсаций при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании в соответствии со ст. 184 Трудового кодекса РФ;

- осуществлять контроль состояния условий и охраны труда и выполнения работодателем своих обязанностей;

- принимать участие в расследовании случаев травматизма и профессиональных заболеваний, в разработке и контроле выполнения мероприятий по снижению уровня травматизма и профессиональных заболеваний в филиале;

- контролировать правильность применения льгот для лиц, выполняющих работу с вредными и тяжелыми условиями труда. Оказывать практическую помощь работникам в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, представлять их интересы в органах государственной власти, в суде и других правоохранительных органах;

- участвовать в аттестации рабочих мест по условиям труда;

- участвовать в проведении смотров-конкурсов по охране труда;

- проводить разъяснительную и информационную работу о необходимости соблюдения правил и норм охраны труда работниками филиала;
- участвовать в работе комиссии по приемке в эксплуатацию отремонтированных и (или) вновь вводимых учебных и производственных объектов, а также в работе комиссий по испытаниям и приемке из ремонта установок, агрегатов, станков и другого оборудования в части соблюдения требований охраны труда;
- выносить на рассмотрение администрации предложения по совершенствованию условий и охраны труда, распространению передового опыта в этой сфере.

6.6 Зам. директора по УНВРиБ пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие новой технологии, вводимой в филиале, требованиям охраны труда, в то же время может проводить свои независимые экспертизы условий труда с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работника. Для этого он вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов. Заключение независимой экспертизы, проведенной зам. директора по УНВРиБ, представляется им государственной экспертизе или работодателю со своим постановлением, в котором излагаются его предложения.

6.7 В случае возникновения опасности для жизни и здоровья работника вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, последний вправе отказать от выполнения работы до устранения такой опасности (пп.4 абз.1 ст. 219 ТК РФ).

Отказ от выполнения работы возможен после письменного уведомления непосредственного руководителя работ о принятом решении. При соблюдении этих условий отказ от работы не влечет для работника ответственности.

На время приостановки работы по указанной причине за работником сохраняется место работы и средний заработок (абз. 3 ст. 220 ТК РФ).

#### 6.8 Работодатель в области охраны труда обязуется:

Обеспечивать тепловой режим в помещениях филиала в соответствии с санитарно-техническими нормами и правилами охраны труда, а в случае невозможности немедленного устранения нарушений:

- сокращать продолжительность рабочего дня для работающих в помещениях на четыре часа, если среднесменная температура в этих помещениях ниже нижней границы допустимой и находится в пределах 14–16 градусов по Цельсию, на основании представления зам. директора по УНВРиБ и работодателя;
- прекращать работу в учебных и производственных помещениях, если среднесменная температура в этих помещениях опускается ниже 14 градусов по Цельсию, на основании представления зам. директора по УНВРиБ и работодателя;
- сокращать продолжительность рабочего дня на 3 часа для работающих в помещениях, если среднесменная температура в этих помещениях превышает верхние границы допустимых уровней и находится в пределах 29–31 градус по Цельсию, на основании представления зам. директора по УНВРиБ и работодателя;
- прекращать работу в помещениях, если температура в них превышает 32 градуса по Цельсию, на основании представления зам. директора по УНВРиБ и работодателя (СанПиН - 2.2.4.545-96 «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений»).

6.9 За нарушение работником или работодателем требований охраны труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

6.10 В целях организации сотрудничества и обеспечения общественного контроля за состоянием условий и охраны труда создается комиссия по охране труда, в которую входят

представители работодателя и зам. директора по УНВРИБ. Комиссия по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу настоящего коллективного договора об охране труда.

## **7. Социальное и медицинское обслуживание работников**

Работодатель и зам. директора по УНВРИБ рассматривают в качестве важнейшей задачи обеспечение социальных гарантий работников филиала.

Стороны договорились:

7.1 Считать обязанностью сотрудничество в деле сохранения здоровья работников, профилактики и снижения заболеваемости, организации совместных мероприятий по оздоровлению, отдыху работников и их детей.

7.1.1 Работодатель может:

- при наличии средств приобретать путевки на санаторно-курортное лечение и оздоровление для работников филиала и членов их семей. Оплата осуществляется из расчета стоимости пребывания в санаторно-курортном учреждении одного человека в сутки и продолжительности пребывания, установленного Федеральным законом "О бюджете фонда социального страхования РФ на соответствующий год", а также исходя из предусмотренных региональным отделением фонда ассигнований страхователю на эти цели. При выделении работнику путевки на лечение работодатель предоставляет ему отпуск на срок действия путевки в счет очередного, при условии ненарушения хода деятельности филиала;

- предоставлять соответствующие ходатайства работникам филиала, имеющим детей дошкольного возраста, для получения мест в детских садах и яслях.

7.1.2 Зам. директора по УНВРИБ может предоставить работнику при наличии средств (на основании Положения):

- путевку для прохождения курса лечения в санатории- профилактории университета на безвозмездной основе (не чаще, чем 1 раз в 3 года);

- частичную компенсацию расходов на санаторно-курортное лечение в любом медицинском учреждении РФ (не чаще чем 1 раз в 3 года) в размере стоимости путевки в санатории-профилактории университета;

- содействие в приобретении путевки для санаторно-курортного лечения работников и членов их семей.

7.2 Для привлечения работников через активные занятия физической культурой и спортом к здоровому образу жизни работодатель:

- ежегодно проводит филиаловскую спартакиаду «Бодрость и здоровье» среди работников филиала;

- выделяет время и помещения на базе спортивных сооружений для тренировочных занятий сборным командам структурных подразделений филиала;

- выделяет время и помещения для занятий организованных групп здоровья работников филиала.

7.3 Работодатель при наличии средств оказывает материальную помощь в следующих случаях:

- при наступлении чрезвычайных ситуаций: полное или частичное возмещение вреда или материального ущерба;

- при увольнении в связи с уходом на пенсию (по достижению пенсионного возраста);
- в связи с бракосочетанием – в размере 3 000 рублей;
- в связи с трудным материальным положением при непрерывном стаже работы в университете не менее 3-х лет;
- в случае смерти работника – частичную компенсацию ритуальных услуг;
- в случае смерти близкого родственника (жены, мужа, матери, отца, детей) – материальную помощь в размере 4 000 рублей;
- в связи с юбилейными датами работника (для женщин – 45, 50, 60, 65, 70, 75 и т.д. лет, для мужчин – 50, 55, 65, 70, 75, 80 и т.д. лет) при непрерывном стаже работы в филиале не менее 5 лет – 3 000 рублей;
- при существенных затратах на собственное лечение или лечение детей.

#### 7.4 Работодатель вправе при наличии средств:

- оказывать материальную поддержку работникам, аспирантам, докторантам при защите диссертаций в размере до 36 000 рублей;
- оказывать материальную поддержку малообеспеченным и неработающим пенсионерам филиала с учетом их стажа работы в вузе, не более 1 раза в год.

#### 7.5 Зам. директора по УНВРиБ принимает на себя обязательства:

- создать и поддерживать базу данных о работниках, нуждающихся в социальной поддержке (тяжело болеющих, одиноких матерях, отцах, многодетных семьях, неработающих ветеранах ОГУ и др.) с целью оказания им помощи;
- вести учет данных о работниках и их детях (сбор заявлений и медицинских справок), нуждающихся в санаторно-курортном лечении и других видах оздоровления;
- приобретать новогодние подарки для детей работников.

#### 7.6 Администрация филиала обязуется выделить при наличии финансирования штатным работникам средства в следующих случаях:

- за добросовестный и творческий труд и в связи с днем рождения сотрудника филиала;
- за добросовестный и творческий труд и в связи с Днем Защитника Отечества - 23 февраля, Международным Женским Днем – 8 Марта.

#### 7.7 Работодатель принимает на себя обязательства в рамках организации медицинского обслуживания работников:

- не менее 1 раза в год в каникулярное время организовать консультационный прием работников врачами-специалистами в поликлинике ЦРБ.

#### 7.8. Работодатель обязуется выплачивать при наличии средств работникам не чаще 1 раза в год:

- премии в связи с юбилейными датами;
- материальную помощь в связи с защитой диссертации;
- материальную помощь в связи с бракосочетанием работника;
- материальную помощь в связи с рождением детей;
- материальную помощь в случае тяжелой болезни работника;
- материальную помощь в связи со смертью работника и его близких родственников (отца, матери, мужа, жены, детей);

- материальную помощь в связи с тяжелым материальным положением.

## **8 Жилищно-бытовое обслуживание**

8.1 В целях улучшения жилищных условий работников филиала работодатель принимает участие в программах обеспечения граждан РФ доступным жильем федерального, регионального, муниципального уровней.

## **9 Иные вопросы быта, культуры и спорта**

9.1 Работодатель обязуется при наличии средств:

- осуществлять работу по благоустройству и озеленению территории филиала;
- оказывать организационную и материальную помощь коллективам работников филиала в проведении культурно-массовых и спортивных мероприятий.

## **10 Гарантии прав работников филиала.**

10.1 Работодатель создает необходимые условия для деятельности зам. директора по УНВРИБ. Стороны договорились о том, что:

10.1.1 Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе.

10.1.2 Зам. директора по УНВРИБ осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права ( ст.370 ТК РФ).

10.1.3. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

10.1.4. Зам. директора по УНВРИБ включается в состав комиссий филиала по тарификации, аттестации работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, по трудовым спорам, расследованию несчастных случаев на производстве.

10.1.5. Работодатель признает, что работа зам. директора по УНВРИБ является значимой для филиала и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при конкурсном отборе на замещение научно-педагогических должностей.

Зам. директора по УНВРИБ предоставляется возможность работать в филиале по совместительству или с почасовой оплатой труда по специальности.

10.1.6 Работодатель гарантирует безусловное соблюдение предусмотренных действующим законодательством и настоящим коллективным договором прав деятельности зам. директора по УНВРИБ. Любые должностные лица филиала за нарушение прав и противодействие деятельности зам. директора по УНВРИБ в любых формах несут ответственность в порядке, установленном законодательством.

10.1.7 Зам. директора по УНВРИБ обязуется оказывать всестороннюю поддержку работодателю при осуществлении уставной деятельности, модернизации и развитии филиала.

10.2 Работодатель предоставляет зам. директора по УНВРИБ для ведения его уставной деятельности (ст.377 ТК РФ) на безвозмездной основе оргтехнику и средства связи, обеспечивает доступ в Интернет. Работодатель обеспечивает возможность зам. директора по УНВРИБ размещения информации в доступном для всех работников месте.

10.3 Зам. директора по УНВРИБ, не освобожденному от основной работы, работодатель предоставляет время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей – 12 часов в месяц.

10.4 Зам. директора по УНВРИБ гарантирует каждому работнику право на защиту интересов:

- проводит бесплатные консультации;
- представляет интересы сотрудников филиала в суде и других органах в случае возникновения производственных и социальных конфликтов.

10.5 Зам. директора по УНВРИБ использует средства только для нужд сотрудников филиала:

- для оказания материальной помощи;
- для приобретения льготных путевок на оздоровление для работников и их детей;
- для решения культурных, оздоровительных и социальных вопросов коллектива филиала.

10.12 Стороны совместно принимают решение о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия работников филиала.

## **11 Заключительные положения**

11.1 Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года, вступает в силу со дня подписания.

11.2 Стороны имеют право продлевать действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

11.3 При необходимости приведения положений настоящего коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

11.4 Предложения по внесению в коллективный договор дополнений и изменений в течение срока его действия вносятся в постоянно действующую комиссию для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения коллективного договора (комиссию по урегулированию социально-трудовых отношений), сформированную в соответствии с действующим законодательством РФ.

Разделы коллективного договора могут быть изменены и (или) дополнены по взаимному согласию сторон на основе переговоров.

Дополнения и изменения, оформленные как приложение к коллективному договору и подписанные сторонами, являются его неотъемлемой частью.

Приложения к коллективному договору действуют в редакции с учетом внесенных изменений и дополнений.

Все последующие изменения настоящего коллективного договора в части использования финансовых и материальных ресурсов филиала реализуются в рамках утвержденного директором плана финансово-хозяйственной деятельности, а также в соответствии с законодательством.

11.5 Стороны договорились, что положения коллективного договора должны быть доведены работодателем до сведения работников в течение 30 дней после его подписания путем размещения текста коллективного договора на официальном сайте филиала.

11.6 Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

Зам. директора по УНВРиБ, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора.

11.7 В период действия настоящего коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам и обязуются не прибегать к разрешению коллективных трудовых споров путем организации и проведения забастовок.

В случае нарушения данного обязательства работодатель вправе принимать к ее участникам меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины. Работодатель, при соблюдении работниками условий настоящего договора, обязуется не прибегать к массовым увольнениям.

11.8 За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

11.9 Настоящий коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

11.10 Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования филиала, его реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором филиала.

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

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

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

11.11 При ликвидации филиала в порядке и на условиях, установленных законодательством, коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации, при этом претензии трудового коллектива по коллективному договору удовлетворяются до расчетов с бюджетом, банками и другими кредиторами.