




**НОУ ВПО «РУССКИЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ  
имени В.П. ЧЕРНОВА»**

117216 г. Москва, ул. Грина, д. 1, корп. 3а  
WEB-сервер: <http://www.tantal.ru>

Тел./факс : (495) 711-86-45, 711-86-27  
Эл. почта: [riminfo@tantal-sov.ru](mailto:riminfo@tantal-sov.ru)

*От работников*


**Представитель работников**

 **Н.И. Михайлова**

30 августа 2013 г.

*От работодателя*

**Президент РИУ**

 **Л.К. Чернова**

30 августа 2013 г.



**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
между НОУ ВПО «Русский институт управления имени В.П.Чернова» и  
работниками института на 2013-2016 г.г.**

**1. СТОРОНЫ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в негосударственном образовательном учреждении высшего профессионального образования «Русский институт управления имени В.П.Чернова» (далее - Институт) и заключенным между работниками и работодателем.

1.2. Сторонами Коллективного договора являются:

- работодатель - Институт в лице Президента НОУ ВПО «Русский институт управления имени В.П.Чернова» Черновой Людмилы Константиновны, действующего на основании Устава Института;

- работники в лице Представителя работников с полномочиями представлять интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении, изменении коллективного договора с правом подписи, осуществлении контроля за его исполнением после подписания, а также при реализации права на участие в управлении Институт, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем, Михайловой Натальи Ивановны.

1.3. Представитель работников избирается сроком на 3 года на общем собрании работников Института тайным голосованием большинством голосов, при условии, что на собрании присутствовало более половины работников Института. В случае досрочного прекращения полномочий представителя работников новый представитель работников избирается в том же порядке на срок – до окончания действующего коллективного договора.

1.4. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Института. На обучающихся в Институте действие настоящего Договора не распространяется.

## 2. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

2.1. Коллективный договор заключен на основании положений Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса РФ и иных нормативных правовых актов.

2.2. Коллективный договор заключен сторонами на добровольной и равноправной основе в целях улучшения социально-экономического положения работников, практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон, создания благоприятного психологического климата в коллективе, соблюдения индивидуальных и коллективных социальных и трудовых прав. Работодатель и Представитель работников рассматривают в качестве важнейшей задачи обеспечение социальных гарантий работникам Института.

2.3. Основными принципами настоящего Договора являются:

- равноправие сторон;
- взаимное уважение и учет интересов сторон;
- соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства, законодательства в социальной сфере;
- полномочность представительства сторон;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- свобода выбора и обсуждение вопросов, входящих в сферу труда и социальных гарантий;
- обязательность выполнения условий настоящего Договора;
- контроль за выполнением условий настоящего Договора;
- ответственность сторон за невыполнение настоящего Договора.

2.4. Коллективный договор заключается на три года и вступает в силу со дня его подписания сторонами (ст. 43 ТК РФ).

2.5. Коллективный договор может быть изменен или дополнен (включая Приложения к договору) по взаимному согласию сторон на основе переговоров.

Изменения и дополнения настоящего Договора подлежат обязательному рассмотрению на общем собрании работников Института. Изменения и дополнения считаются одобренными, если за них проголосовало не менее половины работников, присутствующих на общем собрании, при условии, что на общем собрании присутствовало более половины работников Института.

Дополнения и изменения вносятся в текст Договора с указанием даты одобрения и номера протокола общего собрания работников.

2.6. Коллективный договор, изменения, дополнения к договору, включая приложения, в течение семи дней со дня подписания направляются работодателем (Институтом) на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

2.7. Действие настоящего Договора может быть продлено на срок не более трех лет.

2.8. Работодатель обеспечивает тиражирование Коллективного договора и ознакомление с ним работников Института в течение 7 дней после подписания. Вновь поступившие работники должны быть ознакомлены работодателем с Коллективным договором до подписания трудового договора.

2.9. Настоящий Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Института, реорганизации в форме преобразования Института, расторжения трудового договора с Президентом Института.

2.10. При реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения настоящий Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

2.11. При реорганизации или смене формы собственности любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Договора или продления действия прежнего на срок до трех лет.

2.12. При ликвидации Института настоящий Договор сохраняет свое действие в

течение всего срока проведения ликвидации.

### 3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем (Институтом) возникают на основании трудовых договоров, заключаемых в письменной форме на неопределенный срок или на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор). Формы трудовых договоров с различными категориями работников утверждаются приказами по Институту.

3.2. Заключению трудовых договоров с отдельными категориями работников на основании ст. 16 Трудового кодекса РФ предшествуют процедуры, предусмотренные трудовым законодательством РФ и Уставом Института.

3.3. Заключению трудового договора на замещение должности научно-педагогического работника (за исключением должности заведующего кафедрой), а также перевода на должность научно-педагогического работника предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности. Порядок избрания по конкурсу и заключения трудовых договоров с научно-педагогическими работниками определяется Положением о порядке замещения должностей научно-педагогических работников, утверждаемым в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, а также Уставом Института. До истечения срока избрания по конкурсу или в течение срока срочного трудового договора в целях подтверждения соответствия работника занимаемой должности научно-педагогического работника может проводиться аттестация.

3.4. Заключению трудовых договоров с заведующими кафедрами предшествуют выборы. Порядок проведения выборов заведующих кафедрами определяется Уставом Института и Положением о порядке выборов и назначения на должности заведующих кафедрами Института (ст. 332 ТК)

3.5. С проректорами Института заключается срочный трудовой договор на срок, не превышающий срока полномочий ректора Института.

3.6. Работники Института могут работать по совместительству на условиях и в порядке, установленном трудовым законодательством РФ и локальными нормативными актами.

3.7. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующим в Институте Коллективным договором, Уставом Института, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, инструкцией по технике безопасности, Положением о защите персональных данных, а также с иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника. Прием на работу работников оформляется отделом кадров в соответствии с трудовым законодательством РФ.

3.8. Организация конкурсной процедуры осуществляется Учебно-научным отделом и Отделом кадров. Учебно-научный отдел перед проведением конкурса обеспечивает претендентам на научно-педагогические должности возможность ознакомления с Положением о порядке замещения должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении Российской Федерации, квалификационными требованиями по соответствующей должности, Уставом Института, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка Института, условиями трудового договора по замещаемой должности, Порядком подготовки, проведения избрания по конкурсу и заключения трудовых договоров с научно-педагогическими работниками Института.

3.9. Аттестация работников Института, занимающих должности руководителей, профессорско-преподавательского состава, специалистов и других категорий работников, проводится в соответствии с Положением о порядке аттестации работников Института.

3.10. Прекращение или расторжение трудового договора (далее - увольнение работника) может быть произведено по основаниям, перечисленным в ст. 71, 77, 81, 83, 84 ТК РФ, педагогических работников дополнительно - по основаниям ст. 336 ТК РФ, лиц, работающих на условиях совместительства, дополнительно - по основаниям ст. 288 ТК РФ.

3.11. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата

работников Института работодатель предлагает работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность или работу) в соответствии с частью третьей ст. 81 ТК РФ.

О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работники Института предупреждаются работодателем под роспись не менее чем за два месяца до увольнения (ст. 180 ТК РФ).

Институт с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 180 ТК РФ).

3.12. Выходное пособие при расторжении трудового договора выплачивается работнику в соответствии со ст. 178 ТК РФ.

3.13. Индивидуальные трудовые споры между работником и работодателем рассматриваются и разрешаются в соответствии с действующим законодательством.

3.14. В случае поступления работодателю жалобы или заявления на действия или поведение работника от других работников и студентов работник имеет право ознакомиться с содержанием соответствующего документа.

3.15. За образцовое исполнение трудовых обязанностей, высокое профессиональное мастерство, многолетний добросовестный труд, новаторство в труде, большой личный вклад и значительные успехи в организации и совершенствовании образовательного процесса, за активную общественную деятельность на благо Института и за другие достижения в работе в Институте применяются следующие виды морального поощрения: благодарственное письмо ректора Института; объявление благодарности в приказе по Институту; награждение Почетной грамотой Ученого совета Института. В Институте могут вводиться и применяться другие виды поощрений, предусмотренных соответствующими Положениями.

#### **4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

4.1. Рабочее время и время отдыха различных категорий работников Института устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка Института. Режим рабочего времени и времени отдыха, отличающийся от общих правил, закрепляется в трудовом договоре с работником. Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником.

4.2. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения Представителя работников. Для данной категории работников устанавливается ежегодный дополнительный отпуск, продолжительностью три календарных дня.

4.3. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ, по письменному распоряжению работодателя с учетом мнения представителя работников (ст. 113 ТК РФ).

4.4. Отдел кадров проводит консультации руководителей структурных подразделений Института по вопросам особенностей применения различных режимов работы и их правильного оформления, разработки должностных инструкций и др.

4.5. В течение рабочего дня работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания, установленный Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.6. Работникам предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью не менее 28 календарных дней (ст. ст. 114, 115 ТК РФ). Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством РФ.

4.7. Оплачиваемый отпуск предоставляется работникам ежегодно. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков устанавливается графиком отпусков, утверждаемым работодателем. Утвержденные графики отпусков на следующий год

представляются в отдел кадров не позднее 15 декабря текущего года (ст. ст. 122, 123 ТК РФ).

Отпуск работникам из числа профессорско-преподавательского состава, как правило, предоставляется в летний период.

4.8. Работодатель предоставляет дополнительный отпуск без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми, продолжительностью до 14 календарных дней по письменному заявлению работников (ст. 263 ТК РФ). В других случаях работодатель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

4.9. Работникам из числа профессорско-преподавательского состава, заключившим трудовой договор с Институтом о выполнении учебной работы на условиях почасовой оплаты, отпуск не предоставляется. Компенсация за неиспользованный отпуск включена в ставку почасовой оплаты.

4.10. Оплата отпуска, предоставляемого в соответствии с утвержденным графиком, производится не позднее, чем за три дня до его начала. Работник вправе перенести отпуск, подав письменное заявление, если работодатель предупредил о времени начала этого отпуска позднее, чем за две недели до его начала, или не была своевременно произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска. Своевременность оплаты времени отпуска обеспечивается работодателем (ст.ст. 124, 136 ТК РФ).

4.11. Замена части ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией производится на основании ст. 126 ТК РФ.

4.12. Работники Института из числа профессорско-преподавательского состава не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, имеют право на длительный отпуск сроком до одного года. Длительный отпуск предоставляется преподавателю без сохранения заработной платы по всем видам деятельности.

4.13. Работникам, работающим по совместительству, ежегодный оплачиваемый отпуск по совмещаемой работе предоставляется одновременно с отпуском по основной работе.

4.14. Перенос отпуска полностью или частично на другой год по инициативе работодателя, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника с учетом ограничений, установленных ст.ст. 124, 125 ТК РФ.

## **5. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА**

5.1. Продолжительность рабочего времени научно-педагогических работников (не более 36 часов в неделю) регулируется Уставом Института, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, а также расписанием учебных занятий и годовым индивидуальным учебным планом преподавателя.

5.2. Расчетная учебная нагрузка преподавателя, работающего на одну ставку, устанавливается на учебный год.

С целью качественного и оперативного выполнения особо значимых для кафедры работ, связанных с учебным процессом, заведующий кафедрой имеет право перераспределять нагрузку между преподавателями кафедры в пределах общего планового объема учебной нагрузки кафедры, установленной Учебно-научным отделом и утвержденной ректором, с уведомлением коллектива кафедры. Перераспределение нагрузки не должно превышать 10% от расчетной, установленной приказом ректора.

5.3. Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение года и о дополнительной загрузке другой педагогической работой не позднее чем за два месяца до начала учебного года (Постановление Правительства РФ от 3 апреля 2003 г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений»).

5.4. При планировании работ на учебный год нагрузка преподавателя по первой

половине дня в один день не должна превышать 6 часов.

5.5. Предварительно согласованные с каждой кафедрой педагогическая нагрузка и штатное расписание на следующий учебный год доводятся работодателем до сведения кафедр не позднее 30 июня текущего года.

5.6. Повышение квалификации штатных преподавателей и научных работников Института проводится не реже одного раза в 5 лет в течение всей трудовой деятельности с отрывом и без отрыва от работы. Повышение квалификации осуществляется в форме краткосрочного (72 часа и выше) или длительного (свыше 100 часов) обучения по научно-техническим, педагогическим и другим проблемам в форме стажировки, профессиональной подготовки и в других формах, предусмотренных законодательством РФ.

На период повышения квалификации с отрывом от работы работнику выплачивается его средняя заработная плата.

## **6. СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА**

6.1. Заработная плата работников Института устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации, Положением об оплате труда работников Института.

6.2. В состав заработной платы работника входят: оклад (должностной оклад), обязательные, компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда.

6.3. Должностной оклад и все виды доплат, надбавки и поощрительные выплаты к должностным окладам и ставкам предельными размерами не ограничиваются.

6.4. Не допускается оплата труда ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда, если работник отработал полностью норму рабочего времени и выполнил свои трудовые обязанности.

6.5. Размер стимулирующей надбавки к должностному окладу, устанавливаемой работнику работодателем, определяется трудовыми показателями работника и может изменяться в соответствии с Положением об оплате труда работников Института.

6.6. Доплата работникам за совмещение профессий и расширение зон обслуживания производится в пределах фонда оплаты труда по вакантным ставкам.

6.7. Пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам назначаются в течение 10 календарных дней со дня обращения работника за его получением с необходимыми документами. Выплата пособия осуществляется бухгалтерией в ближайший после назначения пособий день, установленный для выплаты заработной платы.

6.8. Работникам, работа которых имеет разъездной характер, работодатель оплачивает проездные билеты по представлению руководителя структурного подразделения на основании приказа Президента Института.

6.9. Работникам в соответствии и Положениями, указанными в п. 6.5., могут устанавливаться иные надбавки (доплаты), которые используются в качестве стимулирования за качество выполняемой работы или иной деятельности, в том числе не входящей в круг основных обязанностей работника.

6.10. В соответствии со статьей 136 ТК РФ в Институте устанавливается срок выплаты заработной платы (аванс - 25 числа текущего месяца, окончательный расчет - 10 числа следующего за расчетным месяцем) в кассах Института. Работодатель имеет право перечислять заработную плату на открытый им в централизованном порядке счет работника в кредитном учреждении (банке), на личную банковскую карту, выплачивать из кассы института в те же сроки.

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

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

6.11. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Бухгалтерией Института каждому работнику ежемесячно выдаются расчетные листки, в которых указываются:

- должностной оклад (ставка заработной платы) по основной работе и совместительству;
- надбавки;
- доплаты;
- премии;
- материальная помощь;
- иные виды выплат;
- налоги и прочие удержания.

6.12. Все виды компенсационных выплат, предусмотренные законодательством РФ, выплачиваются в соответствии с требованиями законодательства РФ.

6.13. По всем видам оплаты труда из заработной платы работника не может быть вычтено более 50% начисленной месячной заработной платы.

## **7. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА РАБОТНИКОВ**

7.1. Работодатель и Представитель работников считают первоочередной задачей обеспечение работникам нормальных и безопасных условий труда, соответствующих государственным нормам требований охраны труда в процессе образовательной, научно-педагогической и иной деятельности в Институте.

7.2. Работодатель обеспечивает права работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда, гарантии их прав (ст.ст. 219 - 225 ТК РФ).

I 7.3. Работодатель обязан:

а) обеспечивать безопасные условия труда работников, соответствующие требованиям охраны труда на каждом рабочем месте при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых инструментов, сырья, материалов;

б) информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах;

в) организовывать контроль состояния условий труда на рабочих местах;

г) включать в состав комиссий по приему при вводе в эксплуатацию или после реконструкции (ремонта) объектов Института представителей структурных подразделений, Представителя работников;

д) разработать и утвердить с учетом мнения Представителя работников инструкции по охране труда для работников;

е) обеспечить работников нормативными и справочными материалами по охране труда и технике безопасности за счет средств работодателя;

ж) обеспечить температурный режим в соответствии с санитарными нормами;

з) в соответствии с требованиями законодательства РФ и с целью обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма осуществлять без отрыва от производства обучение нормам, правилам охраны труда, безопасным методам и приемам работ, систематически проводить инструктаж и проверку знаний по охране труда работников Института в соответствии с Постановлением Минтруда России и Министерства образования России от 13.01.2003 г. № 1/29 о «Порядке обучения по охране

труда и проверке знаний требований охраны труда работников организаций», требованиями «Положения о порядке обучения и проверке знаний по охране труда руководителей и специалистов», «Примерной программы обучения по охране труда работников организаций», утвержденной Минтрудом РФ 17 мая 2004 г.

и) Перед началом учебного года, не позднее 28 августа, административно-хозяйственная служба сдаёт в эксплуатацию аудиторный фонд. Прием аудиторного фонда осуществляется комиссией в составе: Президента, ректора Института, начальника учебно-научного отдела, Представителя работников.

к) осуществлять необходимые меры по предотвращению чрезвычайных ситуаций;

л) обеспечить условия для осуществления государственного надзора и контроля, контроля со стороны Представителя работников за соблюдением трудового законодательства, в том числе нормативных правовых актов по вопросам охраны труда и экологической безопасности.

7.4. Работники Института обязаны:

а) добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка и трудовую дисциплину;

б) выполнять установленные нормы труда, соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

в) бережно относиться к имуществу Института и работников,

г) незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Института;

д) обеспечивать сохранность технических средств, рабочих помещений, аудиторного фонда;

е) содействовать экономии электроэнергии, воды и других ресурсов, своевременно информировать работодателя и уполномоченных по охране труда о любых отклонениях и нарушениях, ухудшающих условия труда и противопожарный режим.

7.5. Замечания представителей структурных подразделений и Представителя работников о нарушениях условий труда являются обязательными для рассмотрения и устранения работодателем.

7.6. Работодатель и Представитель работников в целях сотрудничества по охране труда могут создавать совместную комиссию по охране труда, в которую на паритетной основе входят представители обеих сторон. Комиссия совместно с представителями структурных подразделений не реже одного раза в квартал проводит обсуждение состояния дел по охране труда.

7.7. Представитель работников обязан:

- способствовать реализации принимаемых работодателем мер по улучшению условий труда;

- содействовать соблюдению нормативов по охране труда, соблюдению нормативных актов в области охраны труда, обеспечению санитарно-гигиенических норм состояния помещений Института и безопасной работы оборудования;

- участвовать в разработке правил и норм по охране труда;

- вести разъяснительную работу о необходимости экономии энергоресурсов.

7.8. В плане пожарной безопасности и предупреждения чрезвычайных ситуаций работники Института обязаны строго соблюдать противопожарный режим, установленный в Институте.

7.9. Работодатель проводит плановые работы по установке и осуществляет постоянный контроль работоспособности и наличия средств и систем пожаротушения, обращая особое внимание на обеспечение средствами пожаротушения учебных корпусов. Работники обязаны неукоснительно выполнять и соблюдать требования правил, инструкций и приказов по пожарной безопасности.

7.10. Работодатель проводит разъяснения о нормах противопожарной безопасности, обучает работников своего подразделения мерам пожарной безопасности и действиям на



случай пожара, обеспечивает сохранность, исправность и работоспособность имеющихся средств пожаротушения, оборудование систем пожарной безопасности, охранно-пожарной сигнализации и противодымной защиты, знакомит с планом эвакуации. 7.11. Работники Института обязаны изучать способы защиты от опасностей, возникающих при чрезвычайных ситуациях, и выполнять установленные правила поведения в этих условиях, постоянно совершенствовать свои знания и практические навыки в этой области, активно участвовать в проводимых учениях и тренировках по гражданской обороне (Федеральный закон от 21.12.1994г. № 68 «О защите населения и территорий от ЧС природного и техногенного характера» с изменениями от 01.04. 2012 г. N 23-ФЗ).

## **8. ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ**

8.1. Работодатель обеспечивает в соответствии с действующим законодательством прохождение работниками диспансеризации.

8.2. Работодатель обеспечивает доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной помощи (Ст. 213 ТК РФ).

8.3. Работодатель обязан обеспечить работу медпункта, своевременно заменять и пополнять аптечки первой медицинской помощи в структурных подразделениях Института.

8.4. При организации работ на персональных электронно-вычислительных машинах (ПЭВМ) работодатель руководствуется нормами, установленными СанПиН 2.2.2/2.4.1340 -03. При этом устанавливаются перерывы в работе: после первых 50 минут от начала работы -10 мин., затем через каждые 45 минут - 15 мин.

8.5. Работодатель обязан провести обучение работников способам оказания первой медицинской помощи.

8.6. Представитель работников участвует в заключении договоров на медицинское обслуживание, в добровольном медицинском страховании.

## **9. СОЦИАЛЬНАЯ СФЕРА**

9.1. Работодатель и Представитель работников проводят культурно-массовую работу, поддерживают проведение творческих конкурсов и конференций.

9.2. Работодатель обеспечивает детей сотрудников новогодними подарками бесплатно.

9.3 Институт может проводить спортивные мероприятия между структурными подразделениями с награждением победителей.

9.4. Работодатель и Представитель работников обязуются:

- участвовать в организации и проведении культурно-массовых и спортивных мероприятий для работников;

- организовывать закупку призов и наград для победителей спортивных соревнований.

9.5. Работодатель обеспечивает научно-педагогическим работникам Института возможность опубликования научных статей и научно-методических материалов в изданиях, необходимых для защиты ученых степеней кандидата и доктора наук, а также оказывает иную помощь в оформлении завершенных кандидатских и докторских диссертаций.

9.6. Работодатель привлекает молодых научно-педагогических работников к участию в проведении научной работы в рамках совместных программ и проектов с вузами России.

9.7. Представитель работников участвует в подготовке материалов для оформления Доски Почета Института;

9.8. Представитель работников участвует в развитии связей с российскими и зарубежными вузами, в том числе стран СНГ.

## **10. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ УСЛОВИЙ ДОГОВОРА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

10.1. Работодатель и Представитель работников обязаны соблюдать условия Коллективного договора.

10.2. Работодатель и Представитель работников обязуются проводить свою работу в атмосфере открытости и гласности, представлять друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения Коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы работников Института, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам.

10.3. Контроль над выполнением Коллективного договора осуществляют Работодатель и Представитель работников.

10.4. Сторонами Договора может быть создана комиссия по контролю над Договором.

10.5. Работодатель и Представитель работников не реже одного раза в год отчитываются по выполнению Коллективного договора на общем собрании работников Института.

10.6. В случае нарушения условий договора или невыполнения обязательств договора виновная сторона или стороны несут предусмотренную законодательством РФ ответственность.

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

## **11. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЯ РАБОТНИКОВ ИНСТИТУТА**

11.1. Работодатель предоставляет Представителю работников для ведения его деятельности:

- необходимые нормативные правовые акты, обеспечивает доступ к правовым информационным системам «Консультант» и «Гарант»;
- актовый зал для проведения собраний работников и других мероприятий по заранее согласованному с Президентом Института графику;
- места для размещения информации на стендах Института;
- место для хранения документации;
- на безвозмездной основе оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование и доступ в сеть Internet.

11.2. Работодатель и руководители структурных подразделений Института:

- не препятствуют Представителю работников Института в посещении им структурных подразделений Института для реализации предоставленных ему трудовым законодательством РФ прав;
- предоставляют Представителю работников Института по его запросу информацию, дают разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам,

11.3. Работодатель обязуется согласовывать с Представителем работников решения и локальные нормативные акты Института:

- а) об отмене режима неполного рабочего времени;
- б) о привлечении работников к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных ч. 3 ст. 99 ТК РФ;
- в) о разделении рабочего дня на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы (ст. 105 ТК РФ);
- г) о введении и применении систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- д) о принятии локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);

е) об утверждении правил внутреннего трудового распорядка Института (ст. 190 ТК РФ);

ж) об утверждении инструкций по охране труда работников (ст. 212 ТК РФ), а также иные решения и локальные нормативные акты, затрагивающие социальные и трудовые права работников Института.

11.4. Представитель работников включается в состав Ученого совета Института, аттестационных комиссий.

11.5. Представитель работников вправе выносить на рассмотрение Работодателя предложения о принятии локальных нормативных актов, вносить проекты актов по социально-трудовым вопросам. Работодатель обязуется в течение 10 дней со дня получения такого предложения (проекта) рассмотреть его и дать мотивированный ответ по существу предложения.