

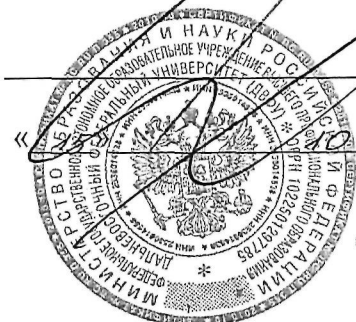
Председатель Профсоюзной организации
работников ДВФУ



А.А. Щербина

2015 г.

Ректор ДВФУ



С.В. Иванец

2015 г.

**Коллективный договор
федерального государственного автономного образовательного
учреждения высшего профессионального образования
«Дальневосточный федеральный университет»
на 2015-2017 годы**

принят на заседании рабочей
комиссии по разработке проекта
коллективного договора на 2015-2017
годы

протокол от 18.09.15 № 5

принят конференцией научно-
педагогических работников,
представителей других категорий
работников и обучающихся федерального
государственного автономного
образовательного учреждения высшего
профессионального образования
«Дальневосточный федеральный
университет»

протокол от 15.10.2015 № 1

Владивосток
2015

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между Работодателем и трудовым коллективом федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Дальневосточный федеральный университет»
на 2015-2017 годы

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее — Договор) заключен между федеральным государственным автономным образовательным учреждением высшего профессионального образования «Дальневосточный федеральный университет», в лице ректора С.В. Иванца (далее — Работодатель), действующего на основании Устава ДВФУ, и Работниками ДВФУ (далее — Работники), представляемыми профсоюзной организацией ДВФУ в лице председателя А.А. Щербины.

1.2. Сторонами Коллективного договора являются:

- Работники ДВФУ в лице их представителя — первичной профсоюзной организации работников ДВФУ (далее — Профсоюзная организация) в соответствии с Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым кодексом Российской Федерации. Работниками ДВФУ являются лица, состоящие в трудовых отношениях с ДВФУ;

- Работодатель — Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Дальневосточный федеральный университет» в лице ректора ДВФУ. Представителями Работодателя являются также уполномоченные приказом ректора должностные лица, которые выполняют функции работодателя в пределах полномочий, определенных доверенностью/приказом ректора (проректоры, руководители обособленных структурных подразделений и иные должностные лица).

1.3. Целью Договора является определение взаимных обязательств Работников и Работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников и установление дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для Работников, а также создание более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативно-правовыми актами, Отраслевым соглашением по учреждениям Министерства образования и науки Российской Федерации на соответствующие годы.

1.4. Стороны признают, что стабильная и эффективная работа ДВФУ возможна только на основе социального партнерства посредством коллективно-договорного регулирования трудовых отношений и согласования интересов Работников и Работодателя в соответствии с законодательством Российской Федерации, и строят взаимоотношения друг с другом в соответствии с основными принципами социального партнерства.

1.5. Работодатель признает Профсоюзную организацию, как единственную организацию, ведущую переговоры от имени Работников и строит свои взаимоотношения с ней в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.6. Договор заключен от имени всех Работников вне зависимости от членства в Профсоюзной организации и распространяется на всех Работников. Договор распространяется на работников филиалов и представительств, иных обособленных структурных подразделений ДВФУ.

Отдельные положения Договора могут распространяться также на членов их семей, неработающих пенсионеров, уволенных из ДВФУ в связи с выходом на пенсию, а также уволенных из ДВФУ по сокращению численности или штатов. Отдельные пункты Договора распространяются на Работников, принятых на работу по совместительству или на условиях почасовой оплаты труда.

1.7. Работники, не являющиеся членами профсоюза работников народного образования, могут уполномочить Профсоюзную организацию представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем при условии их письменного обращения в Профсоюзную организацию и ежемесячного перечисления по личному заявлению на счет Профсоюзной организации профсоюзных взносов.

1.8. Настоящий Договор не ограничивает прав Работодателя в управлении и организации деятельности ДВФУ в соответствии с законодательством Российской Федерации и Уставом ДВФУ.

1.9. Работники отказываются от проведения забастовок и иных акций по правам, гарантиям и прочим условиям, включенным в Договор, при своевременном и полном их выполнении Работодателем.

1.10. Настоящий Договор заключен в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, в том числе Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами: от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее - «Закон о профсоюзах»), от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», от 04.05.2011 № 99-ФЗ «О лицензировании отдельных видов деятельности», от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Уставом ДВФУ, иными локальными актами ДВФУ.

1.11. Для сторон настоящего Договора являются обязательными условия «Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2015-2017 годы».

Договор устанавливает права и обязанности Работников и Работодателя и регулирует социально-трудовые отношения в ДВФУ в объеме, дополняющем и расширяющем действующие отраслевые соглашения, и не ограничивает права сторон в расширении этих гарантий при наличии собственного ресурсного обеспечения.

2. Трудовые отношения

2.1. Трудовые отношения между Работниками и Работодателем осуществляются на основании трудового договора, заключенного в соответствии с Трудовым кодексом и локальными актами ДВФУ.

2.1.1. Трудовые договоры с Работниками заключаются, как правило, на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации, а также в

иных случаях, предусмотренных законодательством РФ.

Трудовые договоры на замещение должностей научно-педагогических работников могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора с учетом особенностей, установленных статьей 332 Трудового кодекса Российской Федерации. Заключению трудового договора на замещение должности научно-педагогического работника, а также переводу на должность научно-педагогического работника предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности, которое проводится в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, с учетом Устава ДВФУ и локальных нормативных актов.

Допускается заключение трудового договора на замещение должности научно-педагогического работника без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности при приеме на работу по совместительству на срок не более одного года, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу.

Заключению срочного трудового договора с заведующими кафедрами предшествуют выборы, проводимые в порядке, установленном Уставом ДВФУ.

2.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного учреждения (Приложение 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. N 2190-р) (далее - Программа) и другими законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации, Уставом ДВФУ.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, коллективного договора, Устава ДВФУ и иных локальных нормативных актов.

2.1.3. Работодатель в соответствии с Программой, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. N 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» обеспечивает заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающих, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю

(в год) за ставку заработной платы);

размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев.

2.1.4. Если в трудовом договоре не были предусмотрены какие-либо сведения или условия, то он должен быть дополнен недостающими сведениями (условиями). Все дополнения и изменения к трудовому договору оформляются в письменной форме, и являются неотъемлемой частью трудового договора.

2.1.5. Трудовой договор заключается с Работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работником и Работодателем и хранится у каждой из сторон.

Получение Работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.

2.1.6. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания Работником и Работодателем.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

2.1.7. Если работник не приступил к работе в установленный трудовым договором срок, то трудовой договор аннулируется.

2.1.8. Прием на работу Работника оформляется приказом Работодателя на основании заключенного трудового договора.

Работодатель в трехдневный срок со дня фактического начала работы должен ознакомить Работника с приказом о приеме на работу. По требованию Работника Работодатель обязан выдать ему заверенную копию указанного приказа.

2.1.9. Изменение условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон и оформляется в письменной форме.

2.2. По инициативе Работодателя допускается изменение условий трудового договора с Работником в связи с изменениями организационных или технологических условий труда.

Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

Если Работник не согласен работать в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся в ДВФУ работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При

6

этом Работодатель обязан предлагать Работнику все имеющиеся в ДВФУ вакансии, отвечающие указанным требованиям.

При отсутствии указанной работы или отказе Работника от предложенной работы трудовой договор прекращается по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации.

2.3. Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) ДВФУ не может являться основанием для расторжения трудового договора с Работником.

2.4. Учебная нагрузка для педагогических работников (относящихся к профессорско-преподавательскому составу) устанавливается Работодателем в зависимости от их квалификации и профиля кафедры в размере до 900 часов в учебном году.

Учебная нагрузка на учебный год для педагогических работников (не относящихся к профессорско-преподавательскому составу) не должна превышать 1 440 академических часов.

Работодатель должен ознакомить педагогических Работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год до ухода в очередной отпуск, не позднее окончания текущего учебного года.

2.5. Работники ДВФУ могут выполнять дополнительную оплачиваемую работу на условиях внутривузовского совместительства, совмещения профессий и должностей, выполнения обязанностей временно отсутствующего Работника, а также вести работу на условиях почасовой оплаты труда до 300 часов в год по согласованию с руководителем подразделения, действующего в пределах предоставленных ему полномочий.

2.6. Работодатель или его уполномоченный представитель в лице работников отдела кадрового делопроизводства обязан до заключения трудового договора с Работником ознакомить его под роспись с настоящим Договором, Уставом ДВФУ, правилами внутреннего распорядка, действующими в ДВФУ, иными локальными нормативными актами ДВФУ, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника.

2.7. Для вновь принимаемых на работу лиц может устанавливаться испытательный срок в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью проверки их соответствия поручаемой работе.

2.8. Прекращение трудового договора с Работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.9. Увольнение работников, являющихся членами профсоюзной организации, по основаниям, предусмотренным п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации, производится с учетом мотивированного мнения Профсоюзного комитета. При проведении аттестации работников в состав аттестационной комиссии включается представитель Профсоюзного комитета (ст. 82 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.10. При сокращении численности или штата Работников Стороны договорились:

2.10.1. Совместно обеспечивать выполнение Работодателям требований о своевременном не менее чем за три месяца и в полном объеме представлении органам службы занятости и выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае

ликвидации организации.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;

сокращение численности или штата работников в количестве:

20 и более человек в течение 30 дней;

60 и более человек в течение 60 дней;

100 и более человек в течение 90 дней;

увольнение работников в количестве 1 процента общего числа работающих в связи с ликвидацией либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек;

увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации.

2.11. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Рабочее время – время, в течение которого Работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка ДВФУ и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности.

3.1.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников регулируются соответствующим нормативным правовым актом, утверждаемым Министерством образования и науки Российской Федерации.

3.1.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников определяется в соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений, настоящим коллективным договором, правилами внутреннего распорядка ДВФУ, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником.

3.1.3. По согласованию с Профсоюзной организацией Работодателем могут вводиться режимы рабочего времени для отдельных категорий Работников, учитывающие специфику режима и условий их труда, при условии выполнения установленных норм рабочего времени.

3.1.4. Продолжительность рабочего времени для различных категорий работников Университета определяется исходя из следующей еженедельной продолжительности рабочего времени: 40 часов в неделю – для всех работников кроме профессорско-преподавательского состава и других категорий работников,

указанных в ст. 92 Трудового кодекса Российской Федерации; 36 часов в неделю – для профессорско-преподавательского состава.

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда сокращенная еженедельная продолжительность рабочего времени устанавливается по результатам специальной оценки условий труда на основании списка на предоставление дополнительного отпуска и сокращенного рабочего дня работникам Университета, работающим во вредных и (или) опасных условиях труда, утверждаемого Работодателем.

3.1.5. Приказом Работодателя по соглашению сторон трудового договора, в том числе при заключении трудового договора, Работнику может устанавливаться неполная рабочая неделя, неполный рабочий день (смена) или работа в режиме гибкого рабочего времени.

3.1.6. В ДВФУ в соответствии с локальным актом, распоряжением Работодателя, трудовым договором, может быть установлен ненормированный рабочий день для отдельных должностей административно-управленческого персонала.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём устанавливается локальным актом Работодателя. Для этих лиц по списку, ежегодно утверждаемому Работодателем совместно с Профсоюзной организацией, может быть установлен оплачиваемый дополнительный отпуск продолжительностью не менее 3 календарных дней. Конкретная продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день по соответствующим должностям устанавливается приказом ректора в зависимости от ответственности, объема работы и степени напряженности труда Работника.

3.1.7. Сокращенная продолжительность рабочего времени Работника, связанная с наличием вредных условий, возрастными ограничениями или иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

3.1.8. Графики работы (сменности) составляются руководителями структурных подразделений, утверждаются Работодателем, согласовываются с Профсоюзной организацией и доводятся до сведения Работников не позднее чем за один месяц до начала работы. Работа в течение 2 смен подряд запрещается.

3.1.9. Работа в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, если это не предусмотрено должностными обязанностями, не разрешается.

Привлечение Работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия Работника с учетом мнения Профсоюзной организации и письменного приказа (распоряжения) Работодателя, в случаях особой производственной необходимости и иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Оплата труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в размере 40 % часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

3.2. Время отдыха – время, в течение которого Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (перерыв в течение рабочего дня, выходные дни, нерабочие праздничные дни, отпуска).

3.2.1. Работодатель предоставляет Работнику ежегодный оплачиваемый отпуск с сохранением должности и среднего заработка в соответствии с графиком, утвержденным Работодателем и согласованным с Профсоюзной организацией.

График отпусков утверждается Работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Изменение графика отпусков Работодателем может осуществляться с согласия Работника. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

3.2.2. Продолжительность, порядок, очередность, продление, перенос, разделение на части ежегодного основного оплачиваемого отпуска и отзыв Работника из отпуска устанавливается в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

Работодатель принимает меры к обеспечению очередного отпуска Работникам, работающим в приемной комиссии в период приемной кампании.

3.2.3. Работникам из числа профессорско-преподавательского состава ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней и дополнительный, установленный законодательством Российской Федерации, может предоставляться частями: в зимний период – не менее 8 календарных дней с учетом графика учебного процесса, остальные дни – в летний период.

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

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

Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

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

Работодатель обязан предоставить такой отпуск по письменному заявлению работника в случаях, определенных статьей 128 Трудового кодекса Российской Федерации.

Указанный отпуск реализуется в удобное для Работника время, по заявлению Работника может присоединиться к ежегодному оплачиваемому отпуску или использоваться отдельно полностью либо по частям. Перенос отпуска без сохранения заработной платы на следующий рабочий год не допускается.

3.2.5. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия, предоставления которого определяются Уставом ДВФУ.

3.2.6. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.3. Работодатель обязуется производить оплату ежегодного оплачиваемого отпуска не позднее чем за 3 дня до начала отпуска при условии своевременного поступления бюджетных средств.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между Работником и Работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если Работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо Работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам преимущество в выборе новой даты начала отпуска закрепляется за Работником.

4. Оплата и нормирование труда

4.1. Заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК РФ).

4.2. В организации устанавливается повременная система оплаты труда, которая определяется в Положении об оплате труда ДВФУ.

4.3. Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих устанавливаются штатным расписанием, утверждаемым Работодателем в соответствии с должностью, квалификацией Работника и схемой должностных окладов.

4.4. Месячная заработная плата Работника, отработавшего нормы рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

4.5. При установлении суммированного учета рабочего времени отдельным категориям Работников, учетным периодом рабочего времени является один год, а для учета рабочего времени Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца. В случае, если по причинам сезонного и (или) технологического характера для отдельных категорий Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленная продолжительность рабочего времени не может быть соблюдена в течение учетного периода продолжительностью три месяца, для таких категорий Работников может быть предусмотрено увеличение учетного периода для учета рабочего времени, но не более чем до одного года.

Продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени за учетный период признается сверхурочной и оплачивается в повышенном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.6. Графики работы (сменности) составляются руководителями структурных подразделений, утверждаются проректором по направлению деятельности (директором Медицинского центра), согласовываются с Профсоюзной организацией и доводятся до сведения Работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. Работа в течение 2 смен подряд запрещается.

4.7. Индексация заработной платы Работников, зафиксированной в трудовом договоре (должностного оклада, компенсационных и иных выплат, кроме случаев, когда размер выплат определяется в соответствии с законодательством Российской

Федерации) производится на основании законодательных или нормативных актов Правительства Российской Федерации.

4.8. Система материального стимулирования (премирования) устанавливается Положением об оплате труда ДВФУ.

Работникам устанавливаются стимулирующие надбавки к должностным окладам за наличие почетных званий при условии качественного выполнения ими своих должностных обязанностей:

в размере 10% от должностного оклада работникам, имеющим почетные звания:

«Почетный работник общего образования Российской Федерации»;

«Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации»;

в размере 20% от должностного оклада работникам, имеющим почетное звание «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации».

4.9. При выполнении работ с тяжелыми и вредными и (или) опасными условиями труда оплата труда Работникам производится в повышенном размере в соответствии с п. 6.7 настоящего Договора (ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.10. Оплата за сверхурочную работу, работу в выходные и праздничные дни, простой производится в размере не ниже предусмотренного ст.ст. 152, 153, 157 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.11. За работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производить доплату в размере не менее 40% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время согласно Постановлению Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»).

4.12. При совмещении профессий (должностей), выполнении работ с меньшей численностью персонала, выполнении обязанностей временно отсутствующих Работников производятся доплаты Работникам.

Конкретный размер доплаты каждому Работнику определяется соглашением сторон трудового договора, в пределах фонда оплаты труда по вакантным ставкам.

4.13. Заработная плата выплачивается работнику не реже чем каждые полмесяца 5 и 20 числа каждого месяца перечислением на указанный работником счет (в кассе организации) (ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

Информирование Работников ДВФУ о составных частях заработной платы, причитающейся им за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, производится следующим образом:

Работники, имеющие доступ к личному кабинету на портале ДВФУ, самостоятельно формируют расчетные листы за соответствующий месяц;

формирование и выдача расчетных листков Работникам, не имеющим доступа к личному кабинету на портале ДВФУ, осуществляется специалистами расчетного отдела Департамента бухгалтерского учета и финансового контроля ДВФУ по письменному заявлению Работника.

4.14. По письменному заявлению Работника оплату труда возможно производить в иных формах, не противоречащих законодательству Российской Федерации. При этом доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не должна превышать 20% от начисленной месячной заработной платы (ст. 131 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.15. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала. Выплата всех сумм, причитающихся работнику от Работодателя при прекращении трудового договора, производится в день увольнения работника.

4.16. В случае нарушения Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере, установленном ст. 236 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.17. В целях материальной поддержки педагогических Работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, Работодатель производит оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

4.18. В случае истечения у педагогического Работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии Работодатель сохраняет на этот период оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории.

4.19. В случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию Работодатель сохраняет оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

5. Социальные гарантии, льготы и компенсации

5.1. С целью привлечения, сохранения и поддержки квалифицированных кадров стороны считают одним из важнейших направлений деятельности ДВФУ развитие социальной сферы, обеспечивающей эффективную трудовую деятельность Работников.

5.2. Стороны считают важным направлением в деятельности ДВФУ формирование комплекса социальных гарантий и льгот для Работников.

5.3. Социальные льготы и гарантии равно распространяются на всех Работников, вне зависимости от источников оплаты их труда.

5.4. Работодатель обязуется не принимать решений, ущемляющих социальные гарантии Работников.

5.5. Из средств от приносящей доход деятельности, при наличии финансовой возможности, Работодателем производится:

5.5.1. Оказание единовременной материальной помощи нуждающимся Работникам, в том числе: на проведение дорогостоящих медицинских операций и приобретение дорогостоящих медикаментов; многодетным семьям и одиноким родителям, воспитывающим детей; на лечение детей, имеющих наследственные, хронические заболевания и инвалидность.

5.5.2. Организация санаторно-курортного лечения и отдыха Работников.

5.5.3. Оказание материальной помощи малоимущим одиноким пенсионерам по представлению Профсоюзной организации, ученых советов школ, советов филиалов.

5.5.4. Частичная оплата ритуальных услуг в связи со смертью Работника или его близких родственников (матери, отца, супруга, супруги, детей).

5.5.5. Организация и проведение профилактических медицинских осмотров Работников, в том числе маммологического и флюорографического, по договорам с учреждениями здравоохранения.

5.6. Работодатель обязуется широко применять, в соответствии с Положением об оплате труда, различные формы материального поощрения Работников за образовательные, научные и творческие успехи.

Кроме этого, 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 заслуги и достижения в разработке и развитии существующих и создании новых теорий, технологий, оригинальных методов исследований в области науки и техники, за активную общественную деятельность на благо Университета и за другие достижения в работе в Университете применяются следующие виды морального поощрения:

- а) объявление благодарности ректора в приказе по Университету (вручается с оформлением на специальном бланке);
- б) награждение Почетной грамотой ректора ДВФУ;
- в) представление к награждению ведомственными, отраслевыми, региональными и государственными наградами Российской Федерации.

5.7. Стороны ежегодно принимают долевое участие в финансировании социально значимых мероприятий (вечер для ветеранов Великой Отечественной войны, посвященный Дню Победы).

5.8. Профсоюзная организация берет на себя реализацию следующих мероприятий:

5.8.1. Учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении и оздоровлении, прежде всего детей Работников, и своевременное информирование их об имеющихся возможностях.

5.8.2. Содействие в организации учета Работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

5.8.3. Содействие в заключении договоров на приобретение путевок в санаторно-курортные учреждения и детские оздоровительные лагеря.

5.8.4. Оказание информационной и организационной поддержки при проведении культурно-массовых, спортивных и научных мероприятий для Работников (концерты, вечера, спартакиады, турниры, экскурсии, конференции и прочие).

5.9. Работодатель обязуется сохранить за Работниками, имеющими стаж работы в ДВФУ не менее 20 лет и уволенными в связи с выходом на пенсию, право пользования на общих основаниях, спортивно-оздоровительной базой ДВФУ и услугами библиотеки (по ходатайству руководителя структурного подразделения).

При этом в стаж работы в ДВФУ включаются периоды работы в высших учебных заведениях, реорганизованных путем присоединения к ДВФУ.

5.10. Работодатель обязуется предоставлять площади и материальную поддержку для организации и проведения спортивно-массовых мероприятий среди

Работников в свободное от учебных и тренировочных занятий время. Для обеспечения спортивных оздоровительных часов для занятий в секциях Работникам по согласованию со Школой искусства, культуры и спорта предоставляются спортивные залы, площадки и спортивный инвентарь в установленном порядке.

5.11. Работник обязан незамедлительно информировать Работодателя о своей временной нетрудоспособности, возникшей вследствие заболевания. Работник, работающий во вредных или опасных условиях труда, обязан проходить периодические медицинские осмотры в соответствии с утвержденным Работодателем графиком.

5.12. Оплата больничных листов производится в дни выплаты заработной платы.

5.13. Педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года. Работодатель способствует профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию других категорий Работников.

5.14. Работникам, направляемым Работодателем для повышения квалификации, предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации.

В случае увольнения Работника, направленного для повышения квалификации за счет средств Работодателя, без уважительных причин до истечения срока, обусловленного соответствующим соглашением между Работником и Работодателем о повышении квалификации (соглашением об обучении), Работник обязан возместить затраты, понесенные Работодателем на организацию повышения квалификации, исчисленные пропорционально фактически неотработанному после окончания повышения квалификации времени, если иное не предусмотрено соглашением об обучении.

5.15. Профсоюзная организация обязуется при наличии соответствующих денежных средств организовывать и проводить мероприятия по оздоровлению и отдыху Работников и их детей.

5.16. Работодатель и Профсоюзная организация вправе выделять необходимые денежные средства на приобретение новогодних подарков и билетов на новогодние представления и детские спектакли для детей Работников, при этом, возраст ребенка не должен превышать 14 лет.

5.17. Профсоюзная организация за счет собственных средств, за исключением средств, перечисленных Работодателем на организацию культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий, вправе оказывать материальную помощь членам Профсоюзной организации, оказавшимся в тяжелом материальном положении.

5.18. Работодатель может оказывать материальную помощь в следующих случаях:

- в связи со смертью Работника;
- в связи со смертью члена семьи Работника;
- длительной нетрудоспособности Работника вследствие тяжелого заболевания.

5.19. Профсоюзная организация и Работодатель обязуются осуществлять мероприятия по реализации положений настоящего Договора, в том числе:

13

заключение договоров на приобретение путевок в санаторно-оздоровительные учреждения и на отдых Работников, их детей;
распределение путевок между Работниками;
проведение консультаций по вопросам социально-трудовой защиты Работников (пенсии, дотации, отпуска и т.д.);
дотация программ поддержки семей с детьми, развития детского отдыха.
Реализация мероприятий настоящего пункта осуществляется за счет средств, выделяемых Работодателем в соответствии с п. 7.17 настоящего Договора.

6. Охрана труда

6.1. Стороны обязуются ежегодно разрабатывать мероприятия по улучшению условий и охране труда (Соглашение по охране труда) с учетом возможностей их финансового обеспечения и осуществлять контроль за выполнением Соглашения по охране труда.

6.2. Работодатель обязуется в соответствии с законодательством Российской Федерации обеспечивать здоровые и безопасные условия труда:

6.2.1. Ежегодно выделять денежные средства, предусмотренные планом финансово-хозяйственной деятельности, для проведения мероприятий по охране труда.

6.2.2. Привлекать представителей Профсоюзной организации к приему выполненных работ, связанных с мероприятиями по охране труда и технике безопасности.

6.3. Работодатель обязуется проводить обучение и проверку знаний по охране труда всех категорий Работников, а также членов комиссии по охране труда и уполномоченных по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации, локальными актами и руководящими документами ДВФУ по охране труда.

6.4. Работодатель определяет перечень работ, для которых обязательны предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для работающих) медицинские осмотры в целях предупреждения профзаболеваний и несчастных случаев, а также обеспечивает в установленные сроки проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров и флюорографического обследования Работников.

6.5. Работодатель обязуется организовывать проведение специальной оценки условий труда рабочих мест не реже одного раза в пять лет в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

6.6. Работодатель обязуется по результатам специальной оценки условий труда Работникам, занятым на работах с опасными, вредными условиями труда, предоставлять средства индивидуальной защиты, а также льготы, гарантии и компенсации в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

6.7. По результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах работодатель обязуется предоставлять следующие гарантии и компенсации:

при классе вредности 3.1 – работнику предусматривается повышение оплаты труда на 4% от месячной тарифной ставки (должностного оклада);

при классе вредности 3.2 – работнику предусматривается повышение оплаты труда на 6% от месячной тарифной ставки (должностного оклада) и ежегодный дополнительный отпуск, продолжительность которого устанавливается

действующим в этой части законодательством Российской Федерации, но не менее 7 календарных дней;

при классе вредности 3.3 – работнику предусматривается повышение оплаты труда на 8% от месячной тарифной ставки (должностного оклада), ежегодный дополнительный отпуск, продолжительность которого устанавливается действующим в этой части законодательством Российской Федерации, но не менее 7 календарных дней и сокращенную продолжительность рабочего времени (не более 36 часов в неделю);

при классе вредности 3.4 – работнику предусматривается повышение оплаты труда на 10% от месячной тарифной ставки (должностного оклада), ежегодный дополнительный отпуск, продолжительность которого устанавливается действующим в этой части законодательством Российской Федерации, но не менее 7 календарных дней и сокращенную продолжительность рабочего времени (не более 36 часов в неделю);

при классе вредности 4 – работнику предусматривается повышение оплаты труда на 12% от месячной тарифной ставки (должностного оклада), ежегодный дополнительный отпуск, продолжительность которого устанавливается действующим в этой части законодательством Российской Федерации, но не менее 7 календарных дней и сокращенную продолжительность рабочего времени (не более 36 часов в неделю).

6.8. Работодатель обязуется своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев и профессиональных заболеваний и возмещать ущерб, причиненный Работнику в результате увечья, профессионального заболевания, либо иного повреждения здоровья, связанного с исполнением им трудовых обязанностей, согласно законодательству Российской Федерации.

6.9. Работодатель обязуется обеспечивать Работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

6.10. Работодатель обязуется содержать аудитории, лаборатории, производственные помещения и рабочие места, места общего пользования в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами, обеспечивать готовность аудиторий, лабораторий и оборудования к новому учебному году, обеспечивать рациональное планирование и эффективное использование аудиторного фонда.

6.11. Стороны признают право Работников отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором вплоть до устранения опасности.

6.12. Работодатель в пределах выделяемых бюджетных средств на соответствующие нужды вправе финансировать приобретение литературы по охране труда по заявкам подразделений, а также обеспечивать материально-техническую базу соответствующих служб оборудованием, приборами оперативного контроля.

6.13. Для всех поступающих на работу лиц, а также для Работников, переводимых на другую работу, Работодатель обязан проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

6.14. Работодатель и профсоюзная организация ДВФУ обязуются обеспечить работу комитета (комиссии) по охране труда согласно Положению о комитете (комиссии) по охране труда.

6.15. Стороны признают, что нарушение Работником ДВФУ норм и правил по охране труда, локальных актов ДВФУ, в т.ч. инструкций по охране труда относится к категории однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей.

6.16. С целью поощрения должной организации работ по охране труда ответственными по охране труда структурных подразделений работодатель создает ежегодный премиальный фонд в размере 100 тыс. рублей для премирования на день охраны труда лучших ответственных по охране труда.

Премированию подлежат ответственные тех структурных подразделений, которые по результатам аудитов, проверок не имеют грубых нарушений норм и правил по охране труда, при отсутствии несчастных случаев за текущий период.

7. Гарантии прав Профсоюзной организации

7.1. Работодатель обеспечивает условия для выполнения Профсоюзной организацией уставных обязанностей в соответствии с законодательством Российской Федерации и Договором.

7.2. Работодатель безвозмездно предоставляет в пользование Профсоюзной организации для осуществления уставной деятельности помещение, оборудованное мебелью, оргтехникой и телефоном.

7.3. Работодатель предоставляет Профсоюзной организации необходимую информацию о хозяйственно-экономической деятельности ДВФУ и перспективах его развития.

7.4. Работодатель предоставляет профсоюзному активу освобождение от работы с сохранением средней заработной платы на период отвлечения от основной работы для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых Профсоюзной организацией, а также для участия в работе профсоюзных пленумов и президиумов.

7.5. Профсоюзная организация обязуется уведомлять Работодателя о сроках проведения профсоюзных собраний, конференций не менее чем за 48 часов; согласовывать время проводимых в рабочее время профсоюзных собраний, конференций с Работодателем, при этом устанавливается 12-часовой годовой лимит времени на проведение этих собраний, конференций в рабочее время.

7.6. Стороны признали обязательным:

работу в составе Ученого совета ДВФУ представителей Профсоюзной организации в случае их избрания;

работу представителей Профсоюзной организации в составе ученых советов школ, советов филиалов в случае их избрания;

учет Работодателем мнения Профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов, в случаях, определенных Уставом ДВФУ и законодательством Российской Федерации.

7.7. Работодатель не вправе препятствовать посещению представителями Профсоюзной организации подразделений ДВФУ, в которых работают члены профсоюза, для реализации представленных законодательством прав.

7.8. Стороны обязуются сотрудничать в рамках законодательства о труде по всем вопросам деятельности Работников и признавать право каждой из сторон

предъявлять справедливые и взаимные требования, обеспечивать регулярное и полное информирование друг друга по вопросам, относящимся к их компетенции, принимать совместные меры по разрешению трудовых споров и конфликтов в коллективе на основе взаимного уважения и доверия.

7.9. Решения по социально-экономическим вопросам, касающимся трудового коллектива, принимаются после взаимных консультаций и согласований, не допуская снижения уровня прав и гарантий Работников, установленного законодательством Российской Федерации.

7.10. Работодатель обязуется принимать решения, затрагивающие трудовые и социально-экономические интересы Работников, с учетом мнения Профсоюзной организации, в том числе представлять для получения мнения Профсоюзной организации проекты решений и документов, касающихся следующих вопросов:

7.10.1. Увольнения Работников, являющихся членами Профсоюза, по инициативе Работодателя в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

7.10.2. Привлечения к сверхурочным работам, к работе в выходные, нерабочие праздничные дни.

7.10.3. Разделения рабочего дня на части.

7.10.4. Очередности предоставления отпусков.

7.10.5. Системы оплаты и стимулирования труда, включая системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок.

7.10.6. Нормирования труда.

7.10.7. Формы расчетного листка о заработной плате с размером заработной платы и произведенных удержаний.

7.10.8. Перечня должностей Работников с ненормированным рабочим днем.

7.10.9. Правил внутреннего трудового распорядка.

7.10.10. Создания комиссий по охране труда.

7.10.11. Установления размеров повышенной заработной платы за вредные и/или опасные и иные особые условия труда.

7.10.12. Определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников.

7.11. Проекты соответствующих решений направляются в Профсоюзную организацию не менее чем за две недели до их принятия. В течение пяти рабочих дней Профсоюзная организация обязана рассмотреть проекты данных решений и сообщить свое мнение Работодателю. При не достижении согласия стороны действуют в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации.

7.12. Работодатель включает Профсоюзную организацию в перечень организаций, определяемых для обязательной рассылки документов, касающихся трудовых и социальных интересов Работников и не содержащих персональных данных Работников, за исключением случаев, установленных законодательством Российской Федерации.

7.13. Работодатель предоставляет представителям Профсоюзной организации в Комиссии по ведению коллективных переговоров не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у него информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.

7.14. Работодатель представляет Профсоюзной организации по ее запросу информацию, необходимую для рассмотрения вопросов в комиссиях Профсоюзной

79

организации, по вопросам заработной платы, условий охраны труда, условий проживания в общежитиях, оздоровления Работников.

7.15. Работодатель обязуется в соответствии с письменными заявлениями Работников ежемесячно и бесплатно удерживать из заработной платы и всех видов выплат из бюджетных и внебюджетных средств членские профсоюзные взносы и перечислять их на счет Профсоюзной организации в течение трех банковских дней со дня выплаты соответствующей заработной платы. Профсоюзные взносы удерживаются в установленном размере.

Прием, регистрацию и хранение письменных заявлений Работников о перечислении членских профсоюзных взносов осуществляет Профсоюзная организация.

Профсоюзная организация несет ответственность за правильность и своевременность предоставленных данных о Работниках, у которых необходимо удерживать членские профсоюзные взносы, и размерах членских профсоюзных взносов, подлежащих удержанию, а также о дате начала и прекращения удержания членских профсоюзных взносов.

Работодатель несет ответственность за правильность и своевременность удержания и перечисления членских профсоюзных взносов.

Работодатель и Профсоюзная организация регулярно (1 раз в год) проводят сверку списков Работников, у которых удерживаются членские профсоюзные взносы.

7.16. Работодатель перечисляет на счет Профсоюзной организации средства для проведения культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий. Размер средств, перечисляемых Работодателем для проведения культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий составляет не более 0,3 % фонда оплаты труда.

7.17. Профсоюзная организация доводит до Работников информацию о своей деятельности, оповещает о предстоящих профсоюзных мероприятиях через имеющиеся в ДВФУ средства массовой информации (газета, локальные компьютерные сети, сайт ДВФУ и проч.).

7.18. Профсоюзная организация имеет право при поддержке структурного подразделения выдвигать кандидатуры Работников на присвоение почетных званий и награждение ведомственными знаками отличия в установленном в ДВФУ порядке.

7.19. Стороны признают, что выполнение положений настоящего Договора, задач, стоящих перед коллективом Работников, в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями. Они договорились объединить эти усилия для удовлетворения нужд и потребностей Работников. В этих целях:

7.19.1. Стороны совместно разрабатывают новые и пересматривают действующие в ДВФУ локальные нормативные акты, касающиеся вопросов социально-экономического развития.

7.19.2. Работодатель оказывает поддержку деятельности Профсоюзной организации, направленную на решение трудовых и социально-экономических проблем Работников.

7.19.3. Профсоюзная организация оказывает всестороннюю поддержку Работодателю в его деятельности по развитию ДВФУ, защите трудовых и социально-экономических интересов Работников; помогает Работодателю в

обеспечении соблюдения Работниками правил внутреннего распорядка, а также полного, своевременного и качественного выполнения трудовых обязанностей.

8. Ответственность Сторон

8.1. Работники, Работодатель и Профсоюзная организация обязаны соблюдать настоящий Договор.

8.2. Профсоюзная организация обязуется один раз в год информировать Работников о выполнении Договора и о принятых мерах по невыполненным положениям, а также оказывать содействие и помощь Работодателю в реализации Договора.

8.3. После разработки и обсуждения Договора в совместной комиссии Сторон Профсоюзная организация организует его всестороннее обсуждение во всех подразделениях ДВФУ, на заседаниях кафедр, отделов и других структурных подразделениях.

8.4. Договор подлежит регистрации в установленном порядке.

8.5. При подписании Договора ректор издает приказ о назначении ответственных за выполнение условий коллективного Договора и доводит его до сведения Профсоюзной организации.

8.6. Во исполнение настоящего Договора стороны в месячный срок с момента его подписания разрабатывают и принимают план мероприятий, в котором устанавливаются характер мероприятий, объемы и механизм их финансирования и сроки выполнения.

8.7. Работодатель систематически информирует Работников и Профсоюзную организацию о финансово-экономическом положении ДВФУ, основных направлениях его деятельности, а также о состоянии его социально-бытовой сферы; рассматривать предложения Работников и Профсоюзной организации по социально-трудовым вопросам и давать на них мотивированный ответ.

8.8. В случае невыполнения пунктов Договора в рамках компетенции, предусмотренной «Законом о профсоюзах», Профсоюзная организация самостоятельно, либо совместно с Ученым советом имеет право заслушивать представителей Работодателя, ответственных за выполнение отдельных положений Договора, устанавливать сроки устранения выявленных недостатков, либо выносить отчет этих представителей на Общее собрание трудового коллектива ДВФУ или на профсоюзную конференцию.

8.9. Работники имеют право выразить свое отношение к выполнению Работодателем или Профсоюзной организацией своих обязательств по Договору при заслушивании своими полномочными представителями отчетов по выполнению Договора на собраниях или конференциях путем открытого или тайного голосования этими представителями, выражения доверия или недоверия по конкретному вопросу, а также путем письменных заявлений, обращений и жалоб Работодателю.

8.10. Работодатель в сроки, установленные законодательством для рассмотрения таких документов, выносит решение в письменном виде. При несогласии заявителя вправе обжаловать решение Работодателя в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

8.11. В случае возникновения коллективного трудового спора, то есть неурегулированных разногласий сторон по поводу установления или изменения условий труда, изменения или выполнения настоящего коллективного договора

или соглашений по вопросам социально-трудовых отношений, Работодатель и Профсоюзная организация решают спор путем переговоров. В случае недостижения согласия по данному спору Работодатель признает право Работников на организацию и проведение коллективных действий в защиту социально-трудовых прав и интересов Работников в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.12. Работодатель в недельный срок с момента получения требования Профсоюзной организации о выявленных нарушениях условий коллективного договора сообщает Профсоюзной организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

8.13. Работодатель обязуется проводить свою работу в атмосфере открытости и гласности и информировать трудовой коллектив по важнейшим организационным, финансово-экономическим и другим вопросам, связанным с выполнением положений Договора.

9. Заключительные положения

9.1. Договор вступает в силу со дня его подписания Сторонами.

Договор действует до 31 декабря 2017 года.

В течение трех месяцев до окончания срока действия Коллективного договора любая из сторон вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового Коллективного договора.

9.2. Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

9.3. Подписанный сторонами Договор в течение семи дней со дня подписания направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.4. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

Изменения и дополнения, вносимые в Договор в течение срока его действия, принимаются в виде соглашений между Работодателем и Профсоюзной организацией, вступают в силу с момента их подписания и регистрируются в установленном порядке.

9.5. Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Работодателя, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с ректором ДВФУ.

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

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

9.7. Пересмотр обязательств настоящего Договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения Работников учреждения.

9.8. Текст Договора доводится Работодателем и Профсоюзной организацией до всех структурных подразделений и Работников, вновь принимаемых на работу, а также текст коллективного договора помещается на сайте ДВФУ.

9.9. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется Сторонами социального партнерства и соответствующими органами по труду.

При проведении указанного контроля представители Сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

Прошито, пронумеровано, скреплено подписью и
печатью
22(двадцать два листа)

Резерв Д. Шваб *С. В. Шваб*

