

Оглавление

1. Общие положения	3
2. Трудовые отношения	4
3. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству	4
4. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников	5
5. Рабочее время и время отдыха	6
6. Оплата и нормирование труда	7
7. Охрана труда и здоровья	9
8. Социальные гарантии	10
9. Гарантии деятельности профсоюзной организации.....	10
10. Обязательства профсоюзной организации.....	11
11. Контроль за выполнением Коллективного договора	12
12. Приложение №1	13

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном образовательном учреждении высшего образования Московской области Московском государственном областном университете и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

Настоящий Коллективный договор заключен между Государственным образовательным учреждением высшего образования Московской области Московским государственным областным университетом (далее - университет), в лице и.о. ректора Певцовой Елены Александровны (далее - работодатель), действующего на основании Устава университета и приказа министра образования Московской области от 01.09.2020 № 220-к, с одной стороны, и работниками университета, от имени которых выступает Местная общественная организация - Первичная профсоюзная организация Государственного образовательного учреждения Московского государственного областного университета профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее - профсоюзная организация), в лице председателя Фурсовой Вероники Эмильевны, действующего на основании Устава профсоюзной организации, с другой стороны.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими нормативными правовыми актами Российской Федерации.

1.3. Целями Коллективного договора являются определение взаимных обязательств работников и работодателя по обеспечению и защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников университета, установление дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, создание более благоприятных условий труда.

1.4. Стороны обязуются сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности работодатель и профсоюзная организация выступают равноправными деловыми партнерами.

1.5. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников университета, независимо от их должности, членства в профсоюзной организации длительности трудовых отношений с работодателем, характера выполняемой работы.

1.6. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет. До окончания срока действия Коллективного договора любая из сторон вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового коллективного договора.

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

1.8. По взаимному согласию сторон в течение срока действия Коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - Трудовой кодекс РФ) для его заключения.

1.9. Коллективный договор в течение семи дней со дня его подписания направляется на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление Коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

1.10. Отношения между университетом и работниками университета регулируются законодательством Российской Федерации и Московской области, Уставом университета, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными

нормативными актами университета.

2. Трудовые отношения

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работником и работодателем. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником заключается, как правило, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ и иными нормативными правовыми актами.

2.4. Заключению трудового договора на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, а так же переводу на такую должность, за исключением декана факультета и заведующего кафедрой, предшествует избрание по конкурсу, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

2.5. Должности декана факультета и заведующего кафедрой являются выборными. Порядок выборов на указанные должности устанавливаются Уставом университета и иными нормативными правовыми актами.

2.6. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующим в университете Коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.7. Работодатель обязуется не требовать от работников выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, кроме случаев, установленных законодательством Российской Федерации. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных статьей 72.2 Трудового кодекса РФ.

2.8. Работодатель обязуется представлять для согласования в профсоюзную организацию проекты приказов по университету, затрагивающих социально-экономические и трудовые права и интересы работников.

2.9. Трудовой договор с работником может быть прекращен только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ и иными нормативными правовыми актами.

3. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

3.1. Работодатель обязуется не допускать экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест.

3.2. При принятии решения о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в связи с сокращением численности или штата работников, работодатель обязуется уведомлять профсоюзную организацию не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, и предоставлять в профсоюзную организацию проекты приказов о сокращении численности или штата работников, список сокращаемых должностей.

3.3. Работникам, предупрежденным о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников, предоставляется свободное от работы

время до 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

3.4. Расторжение трудового договора с работником, являющимся членом профсоюзной организации, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части 1 статьи 81 Трудового Кодекса РФ производится с учетом мотивированного мнения профсоюзной организации.

3.5. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ, в состав аттестационной комиссии включается представитель профсоюзной организации.

3.6. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтения в оставлении на работе отдается (статья 179 Трудового кодекса РФ):

- семейным – при наличии двух и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

- лицам, предпенсионного возраста, проработавшим в университете свыше десяти лет;

- работникам, имеющим почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия

и почетными грамотами;

- работникам, совмещающим работу с обучением, если обучение (подготовка высококвалифицированных специалистов, дополнительное профессиональное образование) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор.

3.7. Высвобождаемым работникам университета предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата работников.

4. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников

4.1. Научно-педагогические работники имеют право на получение дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности не реже, чем один раз в три года.

4.2. Стороны Коллективного договора пришли к соглашению о том, что работодатель определяет формы подготовки или дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей с учетом перспектив развития университета.

4.3. Работодатель обязуется:

- 1) повышать квалификацию работников согласно утвержденному Плану повышения квалификации работников университета;

2) в случае направления работника для подготовки и дополнительного профессионального образования с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в этих же целях в другую местность, оплатить ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки;

3) предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в имеющих государственную аккредитацию образовательных организациях при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173-177 Трудового кодекса РФ.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации для педагогических работников университета устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы, а для других работников - 40 часов в неделю.

5.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, а также расписанием учебных занятий и индивидуальным планом работы.

5.3. Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

5.4. По соглашению между работодателем и работником, в том числе при заключении трудового договора, последнему может устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя с оплатой труда пропорционально отработанному времени. Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.5. Для отдельных категорий работников может быть установлен ненормированный рабочий день. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем фиксируется в правилах внутреннего трудового распорядка университета.

5.6. В случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам с их письменного согласия и с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и других категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды могут быть привлечены только с их согласия и только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

5.7. Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка или в соответствии с трудовым договором.

5.8. Всем работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

5.9. Продление, перенесение, разделение, отзыв из отпуска допускается только с согласия работника и в случаях, предусмотренных статьями 124-125 Трудового кодекса РФ.

5.10. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии со статьями 116-118 Трудового кодекса РФ.

5.11. Работнику при наличии средств экономии фонда заработной платы университета по его письменному заявлению предоставляются оплачиваемые свободные от работы дни по следующим основаниям (на дату наступления соответствующего события):

- бракосочетание работника – 3 календарных дня;
- бракосочетание детей работника – 2 календарных дня;
- рождение ребенка (супругу) – 2 календарных дня;
- переезд на новое место жительства – 2 календарных дня;
- смерть детей, родителей, супруги, супруга – 3 календарных дня.

5.12. На основании письменного заявления работника предоставляется отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны, участникам боевых действий – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка (усыновления ребенка), регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- для проводов детей в армию – до 3 календарных дней;
- при праздновании серебряной (золотой) свадьбы – до 3 календарных дней;
- при праздновании юбилейных дат (50, 55, 60, 70, 75-летний юбилей и далее каждые пять лет) - до 2 календарных дней.

5.13. Педагогические работники университета не реже чем через каждые десять лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года.

6. Оплата и нормирование труда

6.1. Заработная плата работников университета устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации и Московской области, положением об оплате труда работников университета, условиями трудового договора.

6.2. Работодатель в пределах имеющихся средств, в том числе из средств от приносящей доход деятельности, самостоятельно устанавливает размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера. Основания, порядок и условия установления указанных выплат закрепляются в положении об оплате труда работников университета.

6.3. Лицам, награжденным:

1) государственными наградами:

- орден Почета;
- орден Дружбы;
- орден «За заслуги перед Отечеством»;
- медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» I и II степени;

- медаль Пушкина;

2) ведомственными (отраслевыми) наградами:

- знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения»;

- медаль К.Д. Ушинского;

- медаль Л.С. Выгодского

- знак отличия Министерства науки и высшего образования Российской Федерации;

3) отраслевыми нагрудными знаками (значками):

- «Отличник просвещения СССР»;

- «Отличник народного просвещения»;

- «Отличник профессионально-технического образования РСФСР»;

- «За отличные успехи в работе» в области среднего специального образования;

- «За отличные успехи в работе» в области высшего специального образования;

полученные до 13.01.1999 и

- «За развитие научно-исследовательской работы студентов»;

- «За милосердие и благотворительность»

может выплачиваться ежемесячная поощрительная надбавка в соответствии с локальными нормативными актами университета. Данные выплаты производятся в пределах выделенных университету средств за счет фонда стимулирующих выплат и (или) из средств, полученных от приносящей доход деятельности. Решение об осуществлении выплат принимает университет.

При наличии у работника двух оснований (наличие государственной и ведомственной (отраслевой) награды) повышение ставки заработной платы производится по одному основанию, предусматривающему наибольший размер.

6.4. Заработная плата работнику выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Днями выплаты заработной платы являются 22 число текущего месяца и 07 число следующего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Заработная плата перечисляется работнику в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, или выплачивается в кассе университета.

6.5. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 Трудового кодекса РФ. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.6. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

6.7. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном на 35% размере по сравнению с работой в нормальных условиях. Ночным считается время в период с 22 часов до 6 часов. Перечень должностей работников университета, работающих в ночное время, установлен Приложением №1 к настоящему Коллективному договору.

6.8. Работодатель гарантирует работникам выплату надбавок за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в размере до 12% от должностного оклада, в соответствии с действующим законодательством.

Основанием для установления вышеуказанных надбавок конкретным работникам являются:

- проведение специальной оценки условий труда работника;

- согласование размера надбавок с профсоюзной организацией;

- записи в журнале фиксации работы (и ее продолжительности) во вредных и опасных условиях труда.

7. Охрана труда и здоровья

7.1. Работодатель:

7.1.1. Обеспечивает право работников университета на безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (для реализации этого права может быть заключено соглашение по охране труда, предусматривающее организационные и технические мероприятия по охране труда и безопасности труда, срок его выполнения, ответственных должностных лиц).

7.1.2. Выделяет средства на охрану труда из всех источников финансирования в размере не менее 1% от фонда оплаты труда.

7.1.3. Разрабатывает и утверждает с учетом мнения профсоюзной организации инструкции по охране труда для работников университета.

7.1.4. Обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда и технике безопасности, инструкций, журналов по охране труда, других материалов за счет университета.

7.1.5. Работодатель обеспечивает работников средствами индивидуальной защиты в соответствии с требованиями охраны труда.

В смете расходов ежегодно предусматриваются финансовые затраты на вышеуказанные цели согласно расчетам.

7.1.6. Работодатель обеспечивает инструктаж работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда.

7.1.7. Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда работников в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.1.8. Обеспечивает систематическое проведение планово-предупредительного ремонта и технического обслуживания вентиляционных систем, систем энергоснабжения, отопления, лифтового хозяйства.

7.1.9. Обеспечивает в соответствии с действующим законодательством прохождение работниками медицинских осмотров.

7.1.10. Обеспечивает работу медпункта, систематическое пополнение аптек первой помощи.

7.1.11. Осуществляет обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

7.1.12. С целью создания нормальных условий труда работодатель также обязуется обеспечить:

- наличие мебели, расходных материалов, необходимого оборудования в аудиториях, учебных лабораториях, помещениях для работников в соответствии с вместимостью помещений;

- уровень освещенности, температурный режим, соответствующие нормативным требованиям;

- своевременную уборку помещений и коридоров;

- наличие и функционирование мест общего пользования в учебных корпусах в соответствии с санитарными нормами.

7.2. Профсоюзная организация:

7.2.1. Осуществляет контроль за соблюдением работодателем законодательства об охране труда.

7.2.2. Принимает участие в совместной с работодателем работе по охране труда.

7.2.3. Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве.

7.2.4. Обращается к работодателю с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда и техники безопасности.

7.2.5. В случае ухудшения условий труда (отсутствие нормальной освещенности, низкий температурный режим, повышенный уровень шума и т.п.), грубых нарушений требований охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности вправе требовать от работодателя приостановления работ до устранения выявленных нарушений.

8. Социальные гарантии

8.1. Для осуществления социальной поддержки работников университета, а также для реализации социальных программ работодателя и профсоюзной организации используются следующие средства:

- средства Фонда социального страхования;
- средства, выделяемые работодателем для социальной поддержки работников;
- средства, выделяемые профсоюзной организации на социальные нужды.

8.2. Расходование средств бюджета профсоюзной организации на социальную поддержку работников, состоящих в профсоюзной организации, производится по следующим статьям:

- материальная помощь работникам университета;
- проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы среди работников университета;
- организация похорон работников университета (транспортные расходы, ритуальные услуги);
- приобретение новогодних подарков для работников университета, имеющих детей и внуков;
- другие социальные расходы.

8.3. Работодатель отмечает различными видами материального и морального поощрения работников в связи с их юбилейными датами (50, 55, 60, 70, 75-летний юбилей и далее каждые 5 лет) с учетом стажа работы в университете.

8.4. При увольнении работника пенсионного возраста по собственному желанию, в связи с выходом на пенсию, работодатель на основании служебной записки руководителя структурного подразделения, в котором работает работник, и по согласованию с профсоюзной организацией при наличии средств может выплатить работнику единовременное пособие в размере должностного оклада.

8.5. Работодатель предоставляет работникам помещения для приема пищи.

8.6. В целях реализации положений настоящего Коллективного договора по развитию социальной сферы профсоюзная организация осуществляет следующие мероприятия:

- ведет учет работников, нуждающихся в санаторно-курортном лечении;
- оказывает помощь по заключению договоров на приобретение путевок в санаторно-курортные учреждения и детские оздоровительные лагеря;
- оказывает помощь в финансировании и организации отдыха работников и членов их семей;
- проводит консультации по вопросам социальной защиты работников университета.

9. Гарантии деятельности профсоюзной организации

9.1. Работодатель обязуется обеспечивать законодательно закрепленные права и гарантии профсоюзной организации: способствовать его деятельности, согласовывать с профсоюзной организацией решения и документы, затрагивающие трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников университета.

9.2. Работодатель включает профсоюзную организацию в перечень структурных подразделений, определяемых для обязательной рассылки документов, касающихся трудовых, профессиональных, социально-экономических прав и интересов работников.

9.3. Работодатель предоставляет профсоюзной организации по ее запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

9.4. Работодатель обязуется безвозмездно предоставить профсоюзной организации помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах).

Работодатель безвозмездно предоставляет в пользование профсоюзной организации одно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы.

9.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное и бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюзной организации, в размере 1 % от заработной платы.

В случае если работник, не являющийся членом профсоюза, уполномочил профсоюзную организацию представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 0,5% от заработной платы.

9.6. Работодатель обязуется создавать условия для организации и проведения профсоюзной организацией независимых исследований, экспертиз условий и организации труда работников, а также ознакомливать профсоюзную организацию с результатами соответствующих исследований и экспертиз, организуемых по инициативе работодателя.

9.7. Работодатель признает работу в качестве председателя профсоюзной организации и в составе профсоюзной организации значимой для деятельности университета и принимает это во внимание при поощрении работников, их аттестации, при конкурсном отборе на замещение научно-педагогических должностей.

9.8. Члены профсоюзной организации, не освобожденные от основной работы в университете, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, а также для участия в работе их выборных органов, с сохранением средней заработной платы.

Член профсоюзной организации, не освобожденный от основной работы в университете, должен заблаговременно проинформировать администрацию университета о своем намерении участвовать в качестве делегата соответствующего съезда, конференции.

9.9. Профсоюзная организация вправе вносить на рассмотрение работодателю предложения о принятии локальных нормативных актов, касающихся вопросов социально-экономического развития университета и регулирования в нем социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в 10-дневный срок с момента получения таких предложений (проектов) рассматривать их по существу и давать мотивированные ответы.

10. Обязательства профсоюзной организации

10.1. Профсоюзная организация обязуется:

10.1.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюзной организации по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом РФ и Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

10.1.2 Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профсоюзную организацию представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет профсоюзной организации в размере, установленном пунктом 9.5 настоящего Коллективного договора.

10.1.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.1.4. Осуществлять контроль за правильностью расхода фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы и выплат стимулирующих надбавок и доплат.

10.1.5. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.1.6. Совместно с комиссией по социальному страхованию участвовать в работе по организации летнего отдыха работников университета, а также оздоровления их детей.

10.1.7. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.1.8. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в университете.

10.1.9. Участвовать в работе комиссии по стимулирующим выплатам, аттестации педагогических работников университета, специальной оценки условий труда, охране труда и других.

10.1.10. Совместно с работодателем разрабатывать меры по защите персональных данных работников.

10.1.11. Способствовать сотрудничеству между работодателем и коллективом университета, развивать и укреплять трудовую дисциплину в университете.

11. Контроль за выполнением Коллективного договора

11.1. Контроль за выполнением настоящего Коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его, а также соответствующие органы по труду.

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

11.2. Спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами путем переговоров и с помощью других процедур, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

11.3. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или стороны несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

Приложение №1 к Коллективному договору между Государственным образовательным учреждением высшего образования Московской области Московским государственным областным университетом и работниками Государственного образовательного учреждения высшего образования Московской области Московского государственного областного университета на 2020-2023 годы

Перечень должностей работников МГОУ, работающих в ночное время:

1. Оператор котельной.
2. Дежурный по общежитию.

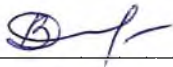
И.о. ректора МГОУ



E.A. Pevtsova

Е.А. Певцова

Председатель МОО первичной
профсоюзной организации ГОУ МГОУ
Общероссийского Профсоюза образования



В.Э.Фурсова

