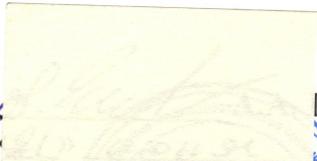


**ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ
МОСКОВСКАЯ ГОРОДСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ**

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ
НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
«МЕЖДУНАРОДНЫЙ ИНСТИТУТ ИНФОРМАТИЗАЦИИ
И ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ ИМ. П.А. СТОЛЫПИНА»**

Ректор
АННИО «МИИГУ им. П.А. Столыпина»

Председатель
первичной профсоюзной организации
АННИО «МИИГУ им. П.А. Столыпина»

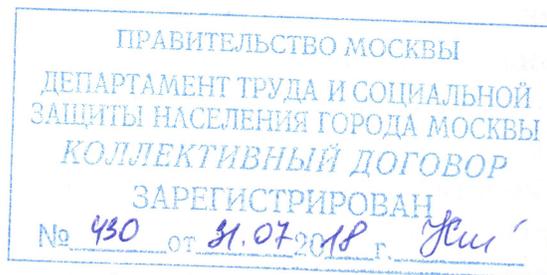

Галушкин
2018 г.


Е.В. Майстрович
2018 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2018 — 2020 годы



МОСКВА

2018 год

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками (далее - стороны) и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Автономной некоммерческой научно-исследовательской организации «Международный институт информатизации и государственного управления им. П.А. Столыпина» (далее – Институт).

1.2. Основой для заключения Коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральный закон от 23 августа 1996 г. № 127-ФЗ «О науке и государственной научно-технической политике»;
- Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2015-2017 годы (далее - Соглашение, ОС);
- Московское трехстороннее соглашение на 2016-2018 годы между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей (далее - Московское трехстороннее соглашение);
- другие соглашения, действующие в отношении работодателя и работников.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников научной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ, мер социальной поддержки работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.4. Сторонами Коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя - ректора Автономной некоммерческой научно-исследовательской организации «Международный институт информатизации и государственного управления им. П.А. Столыпина» Галушкина Александра Андреевича;
- работники научной организации в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Автономной некоммерческой научно-исследовательской организации «Международный институт информатизации и государственного управления им. П.А. Столыпина» Майстрочи Елены Витальевны (далее - профком).

1.5. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников научной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.6. Работодатель обязуется ознакомить с Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, всех работников научной организации под подпись, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий 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. Профком представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов — указанные права и интересы работников независимо от членства в Профсоюзе в случае наделения полномочиями на представительство в установленном порядке. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, могут уполномочить Профком представлять их интересы по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных Профкомом (ст. 30 ТК РФ).

1.9. Все локальные нормативные акты научной организации, касающиеся трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений, принимаются работодателем с учетом мнения Профкома в порядке, установленном трудовым законодательством (ст. 372 ТК РФ), если иной порядок не предусмотрен настоящим Коллективным договором.

По инициативе работодателя Профком может быть привлечен к непосредственному участию в разработке проектов локальных нормативных актов, регулирующих социально-трудовые права работников. В случаях, прямо предусмотренных в Коллективном договоре, работодатель принимает локальные нормативные акты по согласованию с Профкомом в соответствии с Порядком принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, по согласованию с Профкомом.

При нарушении данного порядка работодатель обязуется по письменному требованию Профкома отменить соответствующий локальный нормативный акт с момента его принятия (ст. 12 ТК РФ).

1.10. Работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения Профкома, поступившие в письменной форме, по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений, в научной организации, и в срок не позднее 10 дней сообщать Профкому свой мотивированный ответ по каждому вопросу.

1.11. Работодатель принимает на себя обязательство информировать Профком о решениях органов государственного контроля (надзора),

принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в научной организации, путем предоставления Профкому копии такого решения в течение 10 дней с момента получения работодателем решения от соответствующего государственного органа. При этом Профком обеспечивает соблюдение законодательства о защите персональных данных.

1.12. В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение работников научной организации по сравнению с условиями Коллективного договора, непосредственно действуют нормы законодательства Российской Федерации. В случае вступления в силу нормативного правового акта, ухудшающего положение работников по сравнению с установленным настоящим Коллективным договором, условия настоящего Коллективного договора сохраняют свое действие, если это не противоречит законодательству Российской Федерации.

1.13. Работники обязуются добросовестно и качественно исполнять трудовые обязанности, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, локальные нормативные акты научной организации, бережно относиться к имуществу научной организации и соблюдать требования техники безопасности и пожарной безопасности, содействовать экономии электрических, водных и тепловых ресурсов, способствовать укреплению деловой репутации научной организации, созданию благоприятного климата и условий труда и обучения в научной организации.

1.14. Стороны определяют следующие формы участия работников в управлении научной организации:

- учет мнения Профкома в случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором;
- проведение Профкомом консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающих интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе научной организации, внесение предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение Профкомом планов и программ социально-экономического развития научной организации;
- участие в разработке и принятии Коллективного договора;
- другие формы, определенные действующим трудовым законодательством Российской Федерации, Уставом, настоящим Коллективным договором и локальными нормативными актами научной организации.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

2.1. Трудовой договор (эффективный контракт) не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий, установленный трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.2. При поступлении на работу работник и работодатель заключают трудовой договор в соответствии с ТК РФ.

2.3. Содержание трудового договора должно соответствовать требованиям, предусмотренным ст. 57 ТК РФ. В трудовом договоре (эффективном контракте) должны быть конкретизированы трудовые обязанности работника, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда, а также меры социальной поддержки.

2.4. В случае изменения определенных сторонами условий трудового договора (эффективного контракта), работодатель обязан уведомить работника о предстоящих изменениях не позднее, чем за два месяца, и заключить с работником соответствующее дополнительное соглашение (ст. 74 ТК РФ). При переводе работника с трудового договора на эффективный контракт, с работником, заключившим трудовой договор с работодателем до введения в научной организации эффективного контракта, при заключении дополнительного соглашения,

в котором конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат, а также меры социальной поддержки, сроком, на который заключается эффективный контракт, является срок заключения трудового договора.

2.5. Трудовой договор с работниками научной организации заключается, как правило, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.6. С научно-педагогическими работниками трудовой договор может заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора.

2.7. В случае заключения срочного трудового договора в нем указываются срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ.

2.8. Учебная нагрузка педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменена только с его письменного согласия.

2.9. Проведение аттестации педагогических работников в научной организации в целях подтверждения их соответствия занимаемым должностям осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. №276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих

образовательную деятельность», и Положением об аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности, которое принимается работодателем по согласованию с Профкомом.

2.10. Работодатель обязуется:

- Осуществлять прием работников на должности профессорско-преподавательского состава на условиях внешнего совместительства только в том случае, когда преподаватели, для которых научная организация является основным местом работы, обеспечены учебной нагрузкой в полном объеме или если они отказались от получения учебной нагрузки посредством определенных видов учебной работы и/или отдельных учебных дисциплин.
- Устанавливать предельную индивидуальную годовую норму учебной нагрузки педагогического работника в объеме не более 900 часов с учетом мнения Профкома.
- Распределять равномерно учебную нагрузку между педагогическими работниками кафедры, занимающими одинаковые должности. При распределении учебной нагрузки приоритетное право предоставляется преподавателям, находящимся в штате научной организации.
- Планировать при составлении расписания учебных занятий педагогическому работнику в один день не более 6 часов аудиторных занятий.
- Не планировать работу преподавателей со студентами (в том числе и сдачу экзаменов студентами) всех форм обучения в воскресные и нерабочие праздничные дни без письменного согласия соответствующего работника и Профкома.
- Не допускать в расписании преподавателя работу в один день в разных корпусах научной организации (либо не более одного перехода из корпуса в корпус)
- Предоставлять научным работникам один свободный день в неделю для методической и научной работы.
- Согласовывать с Профкомом все вопросы, связанные с реорганизацией научной организации, сокращением численности или штата работников, а также изменением условий труда работников.
- Сообщать Профкому не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в письменной форме, 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. После предупреждения об увольнении по сокращению численности или штата работников предоставлять работникам из числа учебно-вспомогательного и

инженерно-технического персонала один свободный день в неделю для поиска нового места работы.

- Не производить увольнение педагогических работников в связи сокращением численности или штата работников в течение учебного года.
- Расторгать трудовой договор с работником-членом Профсоюза по инициативе работодателя с предварительного согласия Профкома.
- Содействовать повышению трудовой дисциплины, качества труда.
- Осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.
- Соблюдать режим рабочего времени, который определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, учебным расписанием, индивидуальными учебными планами, графиком сменности и иными локальными нормативными актами.
- Устанавливать для проректоров, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, инженерно-технического персонала и иных работников, осуществляющих вспомогательные функции, нормальную продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.
- Устанавливать для педагогических работников сокращенную продолжительность рабочего времени — 36 часов в неделю.
- Составлять график отпусков на каждый календарный год не позднее 15 декабря текущего года с учетом мнения Профкома.
- Извещать работника под роспись о времени начала отпуска не позднее, чем за 2 недели до его начала.
- Предоставлять ежегодные отпуска работникам в соответствии с графиком отпусков.
- Выплачивать по письменному заявлению работника денежную компенсацию за часть отпуска, превышающую 28 календарных дней при наличии финансовой возможности научной организации.
- Выплачивать работнику при увольнении денежную компенсацию за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ).

2.11. Профком обязуется:

- Предоставлять работодателю мотивированное мнение при формировании графика отпусков работников.

- Осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников-членов Профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.
- Информировать трудовой коллектив по вопросам организации отдыха;
- Выполнять иные функции, предусмотренные действующим законодательством

IV. ОПЛАТА ТРУДА

Стороны исходят из того, что:

4.1. Система оплаты труда работников научной организации, включая размеры ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливается настоящим Коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и с учетом отраслевых рекомендаций по разработке систем оплаты труда.

4.2. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с установленной в научной организации системой оплаты труда на основании Положения об оплате труда работников научной организации, Положения о стимулирующих выплатах и других локальных нормативных актов.

4.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме путем перевода в кредитную организацию (банк) по заявлению работника.

Работодатель обязуется:

4.4. Обеспечивать равную оплату труда за труд равной ценности, а также недопущение какой-либо дискриминации: различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников.

4.5. При индексации фонда оплаты труда на основании нормативных правовых актов Правительства Российской Федерации производить индексацию заработной платы работников, зафиксированной в трудовых договорах, на процент индексации фонда оплаты труда.

Профком обязуется:

4.6. Предоставлять работодателю мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда (ч. 4 ст. 135 ТК РФ), при утверждении формы расчетного листка (ч. 2 ст. 136 ТК РФ).

4.7. Участвовать в рассмотрении вопросов начисления, индексации заработной платы.

4.8. Информировать трудовой коллектив по вопросам оплаты труда.

Стороны совместно:

4.9. Разрабатывают Положение об оплате труда работников, Положение о стимулирующих выплатах, а также иные локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда в научной организации.

4.10. Участвуют в мониторинге заработной платы работников научной организации.

V. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

5.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на Работодателя.

5.2. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников, в том числе специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, в соответствии с установленными нормами;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте; обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда; организацию контроля уполномоченными работниками лицами за состоянием охраны труда и техники безопасности, условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в организации;
- проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными условиями труда, и несовершеннолетних с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение с учетом мнения выборного профсоюзного или иного уполномоченного работниками органа инструкций по охране труда для работников.

5.3. Работодатель предоставляет работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, бесплатно молоко или другие равноценные пищевые продукты.

5.4. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные медицинские осмотры.

5.5. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья Работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается Работодателем в соответствии с законодательством РФ.

В случае необеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты Работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой.

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными

условиями труда, не предусмотренными трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

5.6. За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда он несет ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

VI. ПРАВА И ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Работодатель признает Профком единственным полномочным представителем работников в вопросах, связанных с трудовыми, социально-экономическими и профессиональными отношениями.

6.2. Профком представляет и защищает права и интересы работников по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, в области коллективных прав и интересов работников независимо от членства в Профсоюзе.

6.3. Председатель Профкома представляет интересы работников во всех органах управления научной организации.

6.4. Члены Профкома включаются в состав кадровой комиссии, комиссий по аттестации научно-педагогических работников, по специальной оценке условий труда, по охране труда, социальному страхованию и пр.

6.5. Работодатель по согласованию с Профкомом принимает локальные нормативные акты по социально-экономическим, профессиональным и трудовым правам работников.

6.6. Работодатель по согласованию с Профкомом принимает решения по следующим вопросам:

- установления систем оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера,
- в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования (ст. 135 ТК РФ);
- введения, замены и пересмотра норм труда (в т. ч. педагогической нагрузки работников) (ст. 162 ТК РФ);
- утверждения формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- привлечения к сверхурочной работе (ст. 99 ТК РФ);
- установления размеров повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 147 ТК РФ);
- повышения оплаты труда за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- разделения рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ);
- составления графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

- установления очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установления перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждения правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- применения и снятия дисциплинарного взыскания (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определения форм подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечня необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- разработки инструкций по охране труда;
- расследования несчастных случаев;
- расторжения трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82 ТК РФ);
- оказания материальной помощи и иных социальных выплат работникам;
- выдвижения работников на правительственные награды;
- др. вопросы.

6.7. Работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет ППО членские профсоюзные взносы со всех видов заработной платы работников членов Профсоюза не позднее следующего дня после выплаты заработной платы (ч. 5 ст. 377 ТК РФ) в соответствии с полученным письменным указанием от Председателя ППО.

VII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Профком обязуется:

7.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

7.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили Профком представлять их интересы и перечисляют ППО ежемесячно денежные средства из заработной платы.

7.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе за:

- правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе экономии фонда оплаты труда, а также внебюджетных средств;
- правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, своевременностью внесения в них записей, в том числе при

присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;

- охраной труда в научной организации;
- правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;
- своевременностью и правильностью начисления и перечисления страховых взносов в системе обязательного социального страхования работников;
- соблюдением порядка аттестации педагогических работников научной организации, проверки их соответствия действующим нормативным-правовым актам;
- по другим вопросам социально-трудового характера.

7.4. Обеспечивать выполнение условий настоящего Коллективного договора.

7.5. Участвовать в формировании в научной организации системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных локальных нормативных актов научной организации, содержащих нормы трудового права.

7.6. Содействовать поддержанию нормальной рабочей обстановки в коллективе и предотвращению возникновения коллективных трудовых споров при условии выполнения Коллективного договора.

7.7. Оказывать юридическую помощь в подготовке документов при обращениях в органы, рассматривающие индивидуальные трудовые споры (комиссия по трудовым спорам, суд) для членов Профсоюза бесплатно, для работников, не являющихся членами Профсоюза, на возмездной основе.

7.8. Принимать участие в аттестации работников научной организации на соответствие занимаемой должности (в том числе проводимых кадровой комиссиях проверках).

7.9. Осуществлять проверку правильности уплаты и перечисления членских профсоюзных взносов.

7.10. Информировать ежегодно членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

7.11. Содействовать оздоровлению детей работников научной организации.

7.12. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников научной организации.

7.13. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для работников научной организации за счет средств работодателя, в том числе внебюджетных источников.

VIII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

8.1. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, а также уполномоченным исполнительным органом государственной власти города Москвы, осуществляющим функции в сфере труда.

8.2. Текущий контроль за выполнением Коллективного договора осуществляет Комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора.

8.3. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по Коллективному договору, несут дисциплинарную и иные виды ответственности, установленные законодательством Российской Федерации, в том числе по предложениям и требованиям Профкома.

8.4. Профком отвечает за невыполнение обязательств по Коллективному договору в части, относящейся непосредственно к Профкому, в порядке, установленном Уставом Профсоюза, вплоть до досрочного прекращения полномочий.

Стороны совместно:

8.5. Обеспечивают реальное выполнение и действенный контроль за выполнением Коллективного договора, осуществляя взаимодействие в различных формах и предоставляя друг другу всю необходимую информацию. 8.6. Разрабатывают и утверждают решением Комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора ежегодный план мероприятий по реализации настоящего Коллективного договора на текущий год.

8.7. Проводят обсуждение итогов выполнения Коллективного договора и отчитываются о его выполнении на общем собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.

8.8. Разъясняют положения и обязательства сторон Коллективного договора

IX. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополняют настоящий.

9.2. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

9.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации для его заключения.

9.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий

стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

9.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение месяца с момента его подписания сторонами путем его публикации в средстве массовой информации - Вестнике Международного института информатизации и государственного управления им. П.А. Столыпина, а также размещения на официальном сайте Института, доступен для ознакомления работниками в печатном виде в Профкоме.

Профсоюзный орган обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

9.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

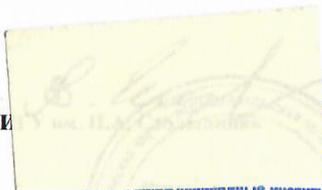
9.7. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

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

9.9. Если условия хозяйственной деятельности организации ухудшаются или организации грозит банкротство (и, как следствие, потеря работниками рабочих мест), по взаимному согласию сторон настоящего коллективного договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения организации, о чем составляется соответствующий документ.

Всего прошито, пронумеровано и
скреплено печатью 15 (пятнадцать) листов.

Ректор
АННИО «МИИ



А.А. Галушкин



Председатель
первичной про
АННИО «МИИ



Е.В. Майстрович



М.П.