

**Автономная некоммерческая организация высшего образования  
«Университет мировых цивилизаций имени В. В. Жириновского»  
(АНО ВО «УМЦ»)**

**ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ**

Ректор Слоботчиков О.Н.  
23.12.2021

**ОТ РАБОТНИКОВ:**

Представитель работников Бойков А.И.  
23.12.2021

(внесены изменения в соответствии с приказом  
АНО ВО «УМЦ» от 19.10.2022 № 211)

Ректор АНО ВО «УМЦ»

\_\_\_\_\_ О.Н. Слоботчиков

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР МЕЖДУ АНО ВО «УМЦ»  
И РАБОТНИКАМИ УНИВЕРСИТЕТА**

**Автономная некоммерческая организация высшего образования  
«Университет мировых цивилизаций имени В.В. Жириновского»  
(АНО ВО «УМЦ»)**

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Автономной некоммерческой организации высшего образования «Университет мировых цивилизаций» (АНО ВО «УМЦ») (далее - Университет) и заключен между работниками и работодателем.

1.2. Сторонами Коллективного договора являются:

- работодатель - Университет в лице ректора АНО ВО «УМЦ» Слоботчикова Олега Николаевича, действующего на основании Устава Университета;

- работники в лице Представителя работников, с полномочиями представлять интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении, изменении коллективного договора с правом подписи, осуществления контроля за его исполнением после подписания, а также при реализации права на участие в управлении Университетом, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем, избранного на общем собрании работников Университета сроком на 3 года, Бойков Александр Игоревич.

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

1.4. Действие настоящего договора распространяется на всех работников Университета. На обучающихся в Университете действие договора не распространяется.

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

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

1.7. Основными принципами договора являются:

– равноправие сторон;  
– взаимное уважение и учет интересов сторон;  
– соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства, законодательства в социальной сфере;

– полномочность представительства сторон;  
– добровольность принятия сторонами на себя обязательств;  
– свобода выбора и обсуждение вопросов, входящих в сферу труда и социальных гарантий;

– обязательность выполнения условий Договора;

– контроль за выполнением условий настоящего Договора;

– ответственность сторон за невыполнение настоящего Договора.

1.8. Стороны пришли к взаимному соглашению о том, что коллективный договор вступает в силу с 01 сентября 2022 года и действует по 31 августа 2025 года.

1.9. Договор может быть изменен или дополнен (включая Приложения к договору) по взаимному согласию сторон на основе переговоров. Изменения и дополнения настоящего договора подлежат обязательному рассмотрению на общем собрании работников Университета. Изменения и дополнения считаются одобренными, если за них проголосовало не менее половины работников, присутствующих на общем собрании, при условии, что на общем собрании присутствовало более половины работников Университета. Дополнения и

**Автономная некоммерческая организация высшего образования  
«Университет мировых цивилизаций имени В.В. Жириновского»  
(АНО ВО «УМЦ»)**

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

1.10. Действие настоящего договора может быть продлено на срок не более трех лет.

## **2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

2.1. Штатное расписание профессорско-преподавательского, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала утверждается ректором в пределах фонда оплаты труда.

2.2. Порядок приема на работу и увольнения определяется в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ) (статьи 56, 57, 58, 60, 62, 63, 64, 66, 67, 68, 70, 73, 76, 77, 81, 82, 282–288, 331–336 и др.). Прием на работу оформляется приказом ректора, изданным на основании заключенного трудового договора, с учетом рекомендаций руководителей соответствующих структурных подразделений. Приказ объявляется работнику под роспись в трехдневный срок.

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

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

2.5. Заключению трудового договора на замещение должности научно-педагогического работника (за исключением должности заведующего кафедрой, декана факультета, директора института), а также переводу на должность научно-педагогического работника предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности. Порядок избрания по конкурсу и заключения трудовых договоров с научно-педагогическими работниками определяется Положением о порядке замещения должностей научно-педагогических работников, утверждаемым в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, а также «Порядком и условиями избрания по конкурсу на замещение должностей профессорско-преподавательского состава», принятым Ученым советом Университета.

2.6. Заключению трудовых договоров с заведующими кафедрами, директорами институтов и деканами факультетов предшествуют выборы. Порядок проведения выборов заведующих кафедрами, директоров институтов и деканов факультетов определяется Уставом Университета и Положением о выборах деканов и заведующих кафедрами Университета (ст. 332 ТК).

2.7. С проректорами Университета заключается срочный трудовой договор на срок, не превышающий срок полномочий ректора.

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

2.9. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими в Университете локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника.

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

2.11. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата

**Автономная некоммерческая организация высшего образования  
«Университет мировых цивилизаций имени В.В. Жириновского»  
(АНО ВО «УМЦ»)**

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

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

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

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

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

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

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

### **3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

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

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

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

3.4. Управление правового обеспечения и развития кадрового потенциала проводит консультации руководителей структурных подразделений Университета по вопросам особенностей применения различных режимов работы и их правильного оформления, разработки должностных инструкций и др.

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

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

**Автономная некоммерческая организация высшего образования  
«Университет мировых цивилизаций имени В.В. Жириновского»  
(АНО ВО «УМЦ»)**

3.7. Оплачиваемый отпуск предоставляется работникам ежегодно. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков устанавливается графиком отпусков, утверждаемым работодателем. Утвержденные графики отпусков на следующий год представляются в Управление правового обеспечения и развития кадрового потенциала не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работника, так и для работодателя (ст. ст. 122, 123 ТК РФ).

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

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

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

3.10. Оплата отпуска, предоставляемого в соответствии с утвержденным графиком, производится не позднее, чем за три дня до его начала. Работник вправе перенести отпуск, подав письменное заявление, если работодатель предупредил о времени начала этого отпуска позднее, чем за две недели до его начала, или не была своевременно произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска. Своевременность оплаты времени отпуска обеспечивается работодателем (ст. 124, 136 ТК РФ). В случае переноса отпуска по инициативе работника, работник обязан предоставить работодателю заявление о переносе отпуска не позднее семи рабочих дней до начала отпуска по графику. Работодатель имеет право отказать работнику в переносе отпуска, за исключением случаев, предусмотренных действующими нормами трудового законодательства.

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

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

3.13. Работникам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются по совмещаемой работе одновременно с отпуском по основной работе, отпуск в иное время возможен только в случае, если работник занимает административно-управленческую должность и является совместителем на профессорско-преподавательской должности. Если работник не отработал шести месяцев, отпуск предоставляется авансом.

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

#### **4. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

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

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

**Автономная некоммерческая организация высшего образования  
«Университет мировых цивилизаций имени В.В. Жириновского»  
(АНО ВО «УМЦ»)**

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

4.3. Повышение квалификации штатных преподавателей и научных работников Университета проводится не реже одного раза в 3 года в течение всей трудовой деятельности с отрывом и без отрыва от работы. Повышение квалификации осуществляется в форме краткосрочного (свыше 16 часов) или длительного (свыше 100 часов) обучения по научно-техническим, педагогическим и другим проблемам в форме стажировки, профессиональной подготовки и в других формах, предусмотренных законодательством РФ.

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

## **5. СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА**

5.1. Зарботная плата работников Университета устанавливается в соответствии с законодательством, Положением об оплате труда и премировании работников.

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

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

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

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

5.5. Доплата работникам за совмещение профессий производится в пределах фонда оплаты труда по вакантным ставкам.

5.6. Пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам назначаются в течение 10 календарных дней со дня обращения работника за его получением с необходимыми документами. Выплата пособия осуществляется в установленные сроки, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.7. В соответствии со статьей 136 ТК РФ в Университете устанавливается срок выплаты заработной платы (первая часть - 20 числа текущего месяца, окончательный расчет - 5 числа следующего за расчетным месяцем) в кассах Университета или путем перечисления на банковскую карту сотрудника, предоставленную в соответствии с зарплатным проектом

Работодатель имеет право перечислять заработную плату на открытый им в централизованном порядке счет работника в кредитном учреждении (банке), на личную банковскую карту, выплачивать из кассы Университета в те же сроки.

5.8. Бухгалтерией Университета каждому работнику ежемесячно выдаются расчетные листки, в которых указываются:

- должностной оклад (ставка заработной платы) по основной работе и совместительству;
- надбавки;
- доплаты;
- премии;
- материальная помощь;

**Автономная некоммерческая организация высшего образования  
«Университет мировых цивилизаций имени В.В. Жириновского»  
(АНО ВО «УМЦ»)**

- иные виды выплат;
- налоги и прочие удержания.

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

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

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

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

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

6.3. Работодатель обязан:

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

- информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах;

- организовывать контроль состояния условий труда на рабочих местах;

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

- обеспечить температурный режим в соответствии с санитарными нормами;

- в соответствии с требованиями законодательства и с целью обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма осуществлять без отрыва от производства обучение нормам, правилам охраны труда, безопасным методам и приемам работ, систематически проводить инструктаж и проверку знаний по охране труда работников Университета в соответствии с Постановлением Минтруда России и Министерства образования России от 13.01.2003 г. № 1/29 о «Порядке обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций», требованиями «Положения о порядке обучения и проверки знаний по охране труда руководителей и специалистов»;

- осуществлять необходимые меры по предотвращению чрезвычайных ситуаций;

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

6.4. Работники Университета обязаны:

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

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

- бережно относиться к имуществу Университета и работников,

- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Университета;

- обеспечивать сохранность технических средств, рабочих помещений, аудиторного фонда;

- содействовать экономии электроэнергии, воды и других ресурсов, своевременно

**Автономная некоммерческая организация высшего образования  
«Университет мировых цивилизаций имени В.В. Жириновского»  
(АНО ВО «УМЦ»)**

информировать работодателя и уполномоченных по охране труда о любых отклонениях и нарушениях, ухудшающих условия труда и противопожарный режим.

- соблюдать нормы и ограничения действующего законодательства, локально-нормативных актов Работодателя в сфере противодействия коррупции в той мере, в которой эти нормы распространяются на работника.

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

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

6.7. Представитель работников обязан:

- способствовать реализации принимаемых работодателем мер по улучшению условий труда;

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

- участвовать в разработке правил и норм по охране труда;

- вести разъяснительную работу о необходимости экономии энергоресурсов.

6.8. В плане пожарной безопасности и предупреждения чрезвычайных ситуаций работники Университета обязаны строго соблюдать противопожарный режим, установленный в Университете.

6.9. Работодатель проводит плановые работы по установке и осуществляет постоянный контроль работоспособности и наличия средств и систем пожаротушения. Работники обязаны неукоснительно выполнять и соблюдать требования правил, инструкций и приказов по пожарной безопасности.

6.10. Работодатель проводит разъяснения о нормах противопожарной безопасности, инструктирует работников о мерах пожарной безопасности и действиях на случай пожара, обеспечивает сохранность, исправность и работоспособность имеющихся средств пожаротушения, оборудование систем пожарной безопасности, охранно-пожарной сигнализации и противоподымной защиты, знакомит с планом эвакуации.

6.11. Работники Университета обязаны изучать способы защиты от опасностей, возникающих при чрезвычайных ситуациях, и выполнять установленные правила поведения в этих условиях, постоянно совершенствовать свои знания и практические навыки в этой области, активно участвовать в проводимых учениях и тренировках по гражданской обороне (Федеральный закон от 21.12.94г. № 68 «О защите населения и территорий от ЧС природного и техногенного характера»).

## **7. ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ**

7.1. Работодатель обеспечивает в соответствии с действующим законодательством прохождение работниками медицинских осмотров.

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

7.3. Работодатель обязан обеспечить работу медицинского кабинета, своевременно заменять и пополнять аптечки первой медицинской помощи в структурных подразделениях Университета.

7.4. При организации работ на персональных электронно-вычислительных машинах

**Автономная некоммерческая организация высшего образования  
«Университет мировых цивилизаций имени В.В. Жириновского»  
(АНО ВО «УМЦ»)**

(ПЭВМ) работодатель руководствуется нормами, установленными СанПиН 2.2.2/2.3.1340 - 03. При этом устанавливаются перерывы в работе: после первых 50 минут от начала работы - 10 мин., затем через каждые 45 минут - 15 мин.

## **8. СОЦИАЛЬНАЯ СФЕРА**

8.1. Работодатель своевременно и в полном объеме перечисляет страховые взносы в социальные фонды и обеспечивает на этой основе постоянное социальное обслуживание работников.

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

8.3. Университет может проводить спортивные мероприятия между структурными подразделениями с награждением победителей.

8.4. Работодатель и представитель работников обязуются:

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

- организовывать закупку призов и наград для победителей спортивных соревнований.

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

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

8.7. Представитель работников участвует в подготовке материалов для оформления Доски Почета Университета.

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

8.8. По инициативе работника, работодатель проводит работу по обеспечению работника жилым помещением в общежитиях Университета в соответствии с порядком предоставления данного помещения на условиях коммерческого найма.

8.9. Работодатель по своему усмотрению, при получении служебной записки от руководителя структурного подразделения, вправе осуществить полную или частичную компенсацию некоторых социальных затрат работников, связанных с оплатой туристических расходов на туры в т.ч. путевки по территории России (для непосредственно работника, а так же его близких родственников), физкультурно-оздоровительными занятиями (фитнес), обучением, и иные меры поддержки в размере, установленном локальными нормативными актами Университета и иными нормами действующего законодательства. При этом договорные отношения могут устанавливаться напрямую между АНО ВО «УМЦ» и юридическим лицом (индивидуальным предпринимателем), оказывающим соответствующие услуги для работников.

Работники могут воспользоваться правом частичной, либо полной оплаты указанных затрат вне зависимости от стажа работы, доли ставки и вида занятости.

8.10. Работодатель вправе предоставить 2 выходных дня, с сохранением заработной платы, работникам, проходящим обязательную иммунопрофилактику (вакцинацию) против инфекционных заболеваний в день вакцинации и на следующий день, после вакцинации.

## **9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ УСЛОВИЙ ДОГОВОРА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

9.1. Работодатель и Представитель работников обязаны соблюдать условия

**Автономная некоммерческая организация высшего образования  
«Университет мировых цивилизаций имени В.В. Жириновского»  
(АНО ВО «УМЦ»)**

Коллективного договора.

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

9.3. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляют Работодатель и Представитель работников.

9.4. Сторонами Договора может быть создана комиссия по контролю за Договором.

9.5. Работодатель и Представитель работников не реже одного раза в год отчитываются о выполнении Коллективного договора на общем собрании работников Университета.

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

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

## **10. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЯ РАБОТНИКОВ УНИВЕРСИТЕТА**

10.1. Работодатель предоставляет Представителю работников для ведения его деятельности:

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

10.2. Работодатель и руководители структурных подразделений:

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

10.3. Работодатель обязуется согласовывать с Представителем работников решения и локальные нормативные акты Университета:

- об отмене режима неполного рабочего времени;
- о привлечении работников к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных ч. 3 ст. 99 ТК РФ;
- о разделении рабочего дня на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы (ст. 105 ТК РФ);
- о принятии локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);
- об утверждении правил внутреннего трудового распорядка Университета (ст. 190 ТК РФ);
- об утверждении инструкций по охране труда для работников (ст. 212 ТК РФ), а также иные решения и локальные нормативные акты, затрагивающие социальные и трудовые права

**Автономная некоммерческая организация высшего образования  
«Университет мировых цивилизаций имени В.В. Жириновского»  
(АНО ВО «УМЦ»)**

работников Университета.

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

