

**ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ИНСТИТУТ ФИНАНСОВ И ПРАВА»**

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
НА 2025-2027 ГОДЫ**

Одобен на общем собрании
работников ЧУ ВО «ИФиП»
15 мая 2025 года

От работодателя:
Ректор ЧУ ВО «ИФиП»



От работников:
Председатель
профсоюзного комитета
П.С.Хамидова

Махачкала-2025

РАЗДЕЛ 1.

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Коллективный договор (далее – коллективный договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Учреждении Высшего Образования Института Финансов и Права (далее- ИФиП) и устанавливающим взаимные обязательства между работодателем ИФиП и работниками в лице их полномочного представителя.

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Учреждение Высшего Образования Институт Финансов и Права, именуемое далее «работодатель», в лице ректора Алиева Р.Н., представляющего интересы ИФиП, «работники» ИФиП в лице полномочного представителя преподавателя кафедры «Гражданско-правовых дисциплин» Асланбекова М.М.

1.2. Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ИФиП.

1.4. Настоящий коллективный договор разработан и заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации (далее – РФ) равноправными сторонами добровольно, на основе полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора. Стороны обязуются соблюдать условия настоящего коллективного договора, уважать интересы друг друга, избегать конфронтации. Все спорные вопросы стороны обязуются решать путем выработки взаимоприемлемых решений.

1.5. Работодатель обязуется:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставить работнику работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

1.6. Полномочный представитель работников обязуется:

- представлять интересы работников ИФиП при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора;
- разъяснять работникам положения коллективного договора, осуществлять контроль за выполнением требований коллективного договора и иных локальных актов ИФиП;
- обеспечивать реализацию прав работников при рассмотрении трудовых споров с работодателем;
- содействовать эффективной работе ИФиП законными методами и средствами.

1.7. Работник ИФиП обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать трудовую дисциплину и правила внутреннего трудового распорядка ИФиП;
- бережно относиться к имуществу ИФиП, содержать помещение и рабочее место в порядке, выполнять правила техники безопасности;
- соблюдать требования по охране труда и пожарной безопасности;
- принимать участие в субботниках, организуемых ИФиП;
- повышать свой профессиональный и культурный уровень;
- укреплять свое здоровье, а также стремиться к здоровому образу жизни.

1.8. Во исполнение настоящего коллективного договора в ИФиП могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с полномочным представителем работников.

Локальные нормативные акты не должны ухудшать положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

РАЗДЕЛ 2.

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПЕРЕОБУЧЕНИЕ.

2.1. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом РФ. Трудовые договоры могут заключаться как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор). Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

Трудовые договоры, заключаемые с работниками ИФиП, не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленным трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

2.2. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя.

2.3. В соответствии с абз. 4 статьи 70 Трудового кодекса РФ, испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

2.4. Заключению трудового договора на замещение должности научно-педагогического (профессорско-преподавательского, научного) работника, а также переводу на должность научно-педагогического работника предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности.

2.5. Стороны обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.6. При принятии решения о сокращении численности или штата работников работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом профсоюзу 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.

2.7. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса РФ, имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие в ИФиП свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей в возрасте до 16 лет;
- отцы, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет без матери;
- родители, имеющие трех и более детей;
- высококвалифицированные специалисты (доцент, профессор).

2.8. Расторжение трудового договора с беременной женщиной, с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается, кроме случаев предусмотренных ст. 261 Трудового кодекса РФ.

2.9. Лицам, получившим уведомление об увольнении согласно п. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.10. Лицам, ранее высвобожденным из ИФиП в связи с сокращением численности (штата) и добросовестно работавшим в ИФиП, обеспечивается приоритет приема на работу при возникновении вакансии.

2.11. Работодатель при наличии финансовых средств может выплачивать работникам выходные пособия в размере месячного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:

- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с выданным медицинским заключением в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными актами РФ (пункт 5 части 1 статьи 83 Трудового кодекса РФ);
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части 1 статьи 83 Трудового кодекса РФ);
- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части 1 статьи 77 Трудового кодекса РФ).

2.12. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.

Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем.

2.13. Работодатель в соответствии с главой 26 Трудового кодекса РФ предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.

2.14. Работники ИФиП могут работать по совместительству в установленном законодательством РФ порядке за пределами рабочего времени по основной должности, установленного Правилами внутреннего трудового распорядка.

РАЗДЕЛ 3. РАБОЧЕ ВРЕМЯ

3.1. Нормальная продолжительность рабочего времени в ИФиП не может превышать 40 часов в неделю.

Для педагогических работников ИФиП устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Время начала и окончания работы работника и ИФиП устанавливается в соответствии с Правилами внутреннего распорядка и фиксируется в трудовом договоре.

3.2. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих [нерабочему праздничному дню](#), уменьшается на один час.

3.3. На отдельных видах работ в ИФиП, где невозможно уменьшение продолжительности ежедневной работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется с согласия работника предоставлением дополнительного времени отдыха или оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

3.4. Для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы не может превышать при 36-часовой рабочей неделе – 8 часов; при 30-часовой рабочей неделе – 6 часов.

3.5. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

3.6. В ИФиП по соглашению между работником и работодателем может устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю 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 РФ (статья 93 Трудового кодекса РФ).

3.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя в случаях, предусмотренных статьей 113 Трудового кодекса РФ.

В выходные и нерабочие праздничные дни может вводиться дежурство для бесперебойного разрешения возникающих текущих неотложных вопросов.

3.8. При составлении расписания учебных занятий не допускается без согласия преподавателя планирование последней пары по очно-заочной и заочной форме обучения.

РАЗДЕЛ 4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Всем работникам и ИФиП предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При шестидневной рабочей неделе – один выходной день. Общим выходным днем для работников является воскресенье.

4.2. В течение рабочего дня работникам и ИФиП предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

4.3. Работникам и ИФиП предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, который на следующий год утверждается работодателем до 15 декабря текущего года с учетом мнения полномочного представителя работников.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под подпись не позднее чем за две недели до его начала.

4.4. Для профессорско-преподавательского состава вне зависимости от должности и стажа работы устанавливается ежегодный удлиненный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью до 56 календарных дней. Для иных работников и ИФиП устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью – 28 календарных дней.

4.5. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы помимо случаев, предусмотренных статьей 128 Трудового кодекса РФ, а также в связи:

- с регистрацией брака работника – до пяти календарных дней;
- с регистрацией брака детей работника – до пяти календарных дней;
- со смертью родственников и близких – до пяти календарных дней;
- с рождением ребенка (мужчинам) – до пяти календарных дней;

- с переездом на новое место жительства – до пяти календарных дней;
- с уходом за больными членами семьи на время болезни – в соответствии с медицинским заключением органов здравоохранения;
- с призывом сына на военную службу (родителям) – до трех календарных дней;
- с празднованием 1 сентября (родителям первоклассников) – один календарный день;
- с другими случаями – по соглашению между работником и работодателем.

4.6. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам ИФиП в соответствии с законодательством РФ.

4.7. Педагогические работники по представлению кафедры имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года через каждые десять лет непрерывной преподавательской работы в ИФиП. Отпуск предоставляется по решению Ученого совета ИФиП в зависимости от финансовых возможностей ИФиП с частичной оплатой или без нее, как правило, для завершения работы над учебником или учебным пособием.

4.8. Работодатель вправе предоставить работающим в ИФиП женщинам по их заявлению дополнительный отпуск один день в месяц без сохранения заработной платы, если это не приводит к нарушению учебно-производственного процесса. Неиспользованные в течение месяца дни отпуска в дальнейшем суммированию не подлежат.

4.9. Для ухода за детьми-инвалидами до достижения ими возраста восемнадцати лет одному из родителей (опекуну, попечителю) по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в порядке и размере, установленном федеральным законодательством. Неиспользованные в течение месяца дополнительные оплачиваемые выходные дни отпуска в дальнейшем суммированию не подлежат.

4.10. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, по их заявлению предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

4.11. Работодатель по согласованию с руководителем подразделения предоставляет по заявлению работника отпуск без сохранения заработной платы:

- мужчинам, жены которых находятся в послеродовом отпуске, – до 14 календарных дней в год;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до одного календарного месяца в год.

4.12. Стороны договорились предоставлять при наличии средств дополнительные оплачиваемые отпуска.

4.13. Руководители структурных подразделений принимают меры к обеспечению работникам, работающим в приемной комиссии, предоставление непрерывного очередного отпуска.

4.14. Работникам, обязанности и объем работ которых находятся в зависимости от учебного процесса, по их заявлениям при условии сохранения нормального хода деятельности университета и по согласованию с работодателем в летний период может предоставляться отпуск по основной должности длительностью до 56 календарных дней. При этом оплата дней основного отпуска, продолжительность которого установлена в трудовом договоре с работником, и дополнительного отпуска, в случаях, предусмотренных законодательством и коллективным договором, производится исходя из средней заработной платы, рассчитанной в порядке, установленном трудовым законодательством. Оставшиеся дни отпуска сверх продолжительности трудового и дополнительного отпусков предоставляют работнику без оплаты.

4.15. На работника, находящегося в отпуске, распространяются на общих основаниях единовременные выплаты, доплаты и премии.

РАЗДЕЛ 5.

ОПЛАТА ТРУДА. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ И СТИМУЛИРУЮЩИЕ НАДБАВКИ.

5.1. Оплата труда каждого работника ИФиП производится пропорционально количеству и качеству труда в соответствии с законодательством РФ о труде и Положением об оплате труда работников ИФиП (далее – Положение), разработанным согласно постановлению Правительства РФ от 05 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» и утвержденным Работодателем с учетом мнения полномочного представителя работников.

Стороны договорились, что допускается внесение изменений в Положение для приведения его в соответствие с целями и этапами реализации Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных

(муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 гг., утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р и иными нормативными актами, в рамках реализации Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

5.2. Система оплаты труда работников ИФиП устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утверждаемого Министерством здравоохранения и социального развития РФ;
- перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утверждаемого Министерством здравоохранения и социального развития РФ;
- примерных положений об оплате труда работников учреждений по видам экономической деятельности, утверждаемых федеральными государственными органами и учреждениями – главными распорядителями средств федерального бюджета;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения полномочного представителя работников.

5.3. Заработная плата работников состоит из трех частей: оклада (должностного оклада), компенсационных выплат и стимулирующих надбавок.

5.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

5.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются работодателем на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации работника, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

5.6. В ИФиП устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

--районный коэффициент к заработной плате в размере, предусмотренном законодательством РФ.

5.7. Работа в сверхурочное и ночное время, в праздничные и выходные дни оплачивается в размере не ниже установленного законодательством РФ.

5.8. При наличии финансовых средств, в зависимости от достигнутых результатов труда в ИФиП могут устанавливаться стимулирующие надбавки и доплаты к должностным окладам:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качественную подготовку и проведение мероприятий, проведение значимых работ для реализации целей уставной деятельностью учреждения;
- за увеличение объема работ в связи с совмещением профессий и возложением дополнительных обязанностей;
- за срочность и(или) особую важность и ответственность выполняемой работы;
- за увеличение объема работ в связи с выполнением обязанностей временно отсутствующего работника в соответствии с законодательством РФ;
- за особый режим работы, связанный с охраной объектов и обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;
- за успешное выполнение плановых показателей уставной деятельности Филиала;
- по результатам окончания учебного года с учетом вклада и продолжительности работы в учебном году;
- по результатам окончания календарного года с учетом непрерывного стажа работы в ИФиП;
- за повышение качества образования;
- за высокий профессионализм и мастерство, классность;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы в ИФиП:
от 10 до 15 лет – в размере до 5% должностного оклада;
от 15 до 20 лет – в размере до 10% должностного оклада;
свыше 20 лет – в размере до 15% должностного оклада.

5.10. Выплата премий . вознаграждений и работникам ИФиП производится в соответствии с локальными актами, разработанными и утвержденными работодателем с учетом мнения полномочного представителя работников.

5.11. Выплата заработной платы осуществляется не реже чем каждые полмесяца за фактически отработанное время.

Срок выплаты заработной платы зависит от финансирования ИФиП. Срок предоставления документов-оснований для начисления заработной платы устанавливается не позднее 5 рабочих дней по пятидневной рабочей неделе до срока выплаты заработной платы за первую половину месяца и не позднее 7

рабочих дней по пятидневной рабочей неделе до срока выплаты заработной платы за вторую половину месяца.

5.12. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев, оговоренных в статье 142 Трудового кодекса РФ.

5.13. Работодатель за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику, несет ответственность в соответствии с законодательством РФ.

При совершении руководителем подразделения либо лицом, исполняющим его обязанности, действий (в том числе за составление документов с неточностями, за задержку в предоставлении) либо бездействия, повлекших за собой возникновение нарушения сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику или бывшему работнику, искажение персонифицированной отчетности в системе обязательного пенсионного страхования, руководитель соответствующего подразделения либо лицо, исполняющее его обязанности, несет ответственность в соответствии с трудовым законодательством.

5.14. В случае приостановки деятельности ИФиП работодатель обязуется изыскать средства на выплату заработной платы.

5.15. Работникам, уходящим в отпуск на основании утвержденного графика отпусков, отпускные и заработная плата за фактически отработанное время до начала отпуска выплачиваются не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

При переносе отпуска по желанию работника при условии сохранения нормального хода деятельности ИФиП, либо при предоставлении отпуска в первом календарном году после приема на работу, дата начала и продолжительность отпуска должна быть согласована с работодателем заблаговременно не позднее двух недель до начала отпуска.

5.16. Удержания из заработной платы работника производятся в случаях, предусмотренных законодательством РФ.

Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности перед работодателем могут производиться:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;
- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок;

- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска (ст. 137 ТК).

При совершении руководителем подразделения либо лицом, исполняющим его обязанности, действий (в том числе составление документов с неточностями, задержку в предоставлении) либо бездействия, повлекших за собой возникновение задолженности работника или бывшего работника перед работодателем, руководитель соответствующего подразделения либо лицо, исполняющее его обязанности, несет ответственность в соответствии с трудовым законодательством.

5.17. Прочие удержания из заработной платы работника, в том числе по документам, не имеющим силу исполнительного листа для Филиала, производятся только на основании письменных заявлений работников с указанием суммы удержания, полных реквизитов получателя и месяца начала и окончания удержания. Ответственность за полноту и достоверность сведений несет работник. Работодатель не несет ответственности за убытки работника либо задержки перечисления удержанных сумм, связанные с неточностями сведений, указанных работником в заявлении.

Администрация обязуется заключать соглашения о сотрудничестве с учетом интересов работников и в целях улучшения качества предоставления услуг работникам Филиала организациями-контрагентами. О наличии и условиях соглашений о сотрудничестве работодатель уведомляет работника в момент подачи письменного заявления в отдел учета заработной платы и стипендий. Если перечисление удержанных сумм осуществляется в организации, с которыми у работодателя имеется соглашение о сотрудничестве, то оно осуществляется на условиях достигнутых договоренностей.

В иных случаях, в частности перечисление части заработной платы в сторонние организации по выбору работника, осуществляется с возмещением произведенных затрат работодателя, но не менее 1/50 части МРОТ за одно платежное поручение. Безвозмездно перечисляются профсоюзные взносы, добровольные взносы на софинансирование пенсии в государственный и негосударственные пенсионные фонды, благотворительная помощь пострадавшим от стихийных бедствий либо чрезвычайных ситуаций.

5.18. Сведения о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных работнику, о видах и размерах произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате предоставляются в письменной форме работнику в любой удобной для него форме по его выбору не реже 1 раза в месяц не позднее 5 рабочих дней со дня выплаты заработной платы. Администрация обязуется обеспечить оперативные и доступные консультации работнику по вопросам обоснованности начисления

составных частей заработной платы по его запросу ежедневно в рабочее время отдела по учету заработной платы и стипендий.

РАЗДЕЛ 6.

ОБЕСПЕЧЕНИЕ БЕЗОПАСНЫХ УСЛОВИЙ И ОХРАНА ТРУДА.

6.1. Работодатель в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса РФ обязуется обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знаний требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- проведение аттестации рабочих мест, подлежащих аттестации по условиям труда, и разработку по ее результатам мероприятий по приведению рабочих мест в соответствие с требованиями норм охраны труда;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение

трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам, обязательных психиатрических освидетельствований работников в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- расследование и учет в установленном Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения профкома.

6.2. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и иными нормативными правовыми актами об охране труда обязуется:

- обеспечить профессиональную переподготовку работника за счет средств работодателя вследствие неудовлетворительных условий труда, а также в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;

- работникам, занятым на работах с вредными, тяжелыми и (или) опасными условиями труда, в полном объеме предоставлять льготы и компенсации, предусмотренные законодательством РФ о труде;

- беременных женщин освобождать от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если последние не могут быть проведены во внерабочее время;

- ежегодно проводить анализ состояния охраны труда, производственного травматизма и заболеваемости с последующим изданием итогового приказа с перечнем конкретных мероприятий;

- в случае полной или частичной утраты работоспособности работником по причине производственной травмы, профессионального заболевания или гибели работника на производстве, выплачивать суммы возмещения вреда в соответствии с законодательством РФ о труде;

- выполнять в ходе проведения мероприятий по охране труда требования нормативных документов и законодательных актов по охране труда и пожарной безопасности.

6.3. Каждый работник в соответствии со статьей 219 Трудового кодекса РФ имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;

- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;

- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;

- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;

- профессиональную переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;

- запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другими федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

- обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда;

- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;
- внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями по результатам прохождения периодического медицинского осмотра (обследования) с сохранением за ним места работы (должности) и заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования), согласно трудовому законодательству;
- компенсации, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Размеры компенсаций работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и условия их предоставления устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- повышенные или дополнительные компенсации за работу с вредными, тяжелыми и (или) опасными условиями труда, которые могут устанавливаться локальным нормативным актом с учетом финансово-экономического положения работодателя. После устранения воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов и обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами аттестации рабочих мест по условиям труда или заключением государственной экспертизы условий труда, компенсации работникам не предоставляются.

6.4 Работник в соответствии со статьей 214 Трудового кодекса РФ обязуется:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим 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 предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры

(обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

6.5 Полномочный представитель работников в области охраны труда обязуется:

- обеспечивать контроль выполнения законодательства РФ по охране труда, в том числе предоставление работнику (его семье) гарантий и компенсаций при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании в соответствии со ст. 184 Трудового кодекса РФ;
- осуществлять контроль состояния условий и охраны труда и выполнения работодателем своих обязанностей в соответствии со ст. 19 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- принимать участие в расследовании случаев травматизма и профессиональных заболеваний, в разработке и контроле выполнения мероприятий по снижению уровня травматизма и профессиональных заболеваний в ИФиП;
- контролировать правильность применения льгот для лиц, выполняющих работу с вредными и тяжелыми условиями труда. Оказывать практическую помощь членам профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, представлять их интересы в органах государственной власти, в суде и других правоохранительных органах;
- участвовать в аттестации рабочих мест по условиям труда;
- участвовать в проведении смотров-конкурсов по охране труда;
- проводить разъяснительную и информационную работу о необходимости соблюдения правил и норм охраны труда работниками ИФиП;
- участвовать в работе комиссии по приемке в эксплуатацию отремонтированных и (или) вновь вводимых учебных и производственных объектов;
- выносить на рассмотрение администрации предложения по совершенствованию условий и охраны труда, распространению передового опыта в этой сфере.

6.6. Пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие новой технологии, вводимой в ИФиП, требованиям охраны труда, в то же время может проводить свои независимые экспертизы условий труда с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работника. Для этого он вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов. Заключение независимой экспертизы, проведенной полномочным представителем работников, представляется им государственной экспертизе или работодателю со своим постановлением, в котором излагаются его предложения.

6.7. В случае возникновения опасности для жизни и здоровья работника вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных

федеральными законами, последний вправе отказаться от выполнения работы до устранения такой опасности (пп.4 абз.1 ст. 219 ТК РФ).

Отказ от выполнения работы возможен после письменного уведомления непосредственного руководителя работ о принятом решении. При соблюдении этих условий отказ от работы не влечет для работника ответственности.

На время приостановки работы по указанной причине за работником сохраняется место работы и средний заработок (абз. 3 ст. 220 ТК РФ).

6.8 Работодатель в области охраны труда обязуется:

Обеспечивать тепловой режим в помещениях ИФиП в соответствии с санитарно-техническими нормами и правилами охраны труда, а в случае невозможности немедленного устранения нарушений:

- сокращать продолжительность рабочего дня для работающих в помещениях на четыре часа, если среднесменная температура в этих помещениях ниже нижней границы допустимой и находится в пределах 14–16 градусов по Цельсию, на основании представления совместной комиссии профкома и работодателя;

- прекращать работу в учебных и производственных помещениях, если среднесменная температура в этих помещениях опускается ниже 14 градусов по Цельсию, на основании представления совместной комиссии профкома и работодателя;

- сокращать продолжительность рабочего дня на 3 часа для работающих в помещениях, если среднесменная температура в этих помещениях превышает верхние границы допустимых уровней и находится в пределах 29–31 градус по Цельсию, на основании представления совместной комиссии Профкома и Работодателя;

- прекращать работу в помещениях, если температура в них превышает 32 градуса по Цельсию, на основании представления совместной комиссии профкома и работодателя (СанПиН - 2.2.4.545-96 «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений»).

6.9. За нарушение работником или работодателем требований охраны труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

6.10. В целях организации сотрудничества и обеспечения общественного контроля за состоянием условий и охраны труда создается комиссия по охране труда, в которую входят представители работодателя и полномочного представителя работников. Комиссия по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу настоящего коллективного договора об охране труда.

РАЗДЕЛ 7.

СОЦИАЛЬНОЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ.

Работодатель и полномочный представитель работников рассматривают в качестве важнейшей задачи обеспечение социальных гарантий работников ИФиП.

Стороны договорились:

7.1 Считать обязанностью сотрудничество в деле сохранения здоровья работников, профилактики и снижения заболеваемости, организации совместных мероприятий по оздоровлению, отдыху работников и их детей.

7.1.1 Работодатель может:

- при наличии средств приобретать путевки на санаторно-курортное лечение и оздоровление для работников ИФиП и членов их семей. Оплата осуществляется из расчета стоимости пребывания в санаторно-курортном учреждении одного человека в сутки и продолжительности пребывания, установленного Федеральным законом "О бюджете фонда социального страхования РФ на соответствующий год", а также исходя из предусмотренных региональным отделением фонда ассигнований страхователю на эти цели. При выделении работнику путевки на лечение работодатель предоставляет ему отпуск на срок действия путевки в счет очередного, при условии ненарушения хода деятельности ИФиП;

- предоставлять соответствующие ходатайства работникам ИФиП, имеющим детей дошкольного возраста, для получения мест в детских садах и яслях.

7.2 Для привлечения работников через активные занятия физической культурой и спортом к здоровому образу жизни работодатель:

- выделяет время и помещения на базе спортивных сооружений для тренировочных занятий;

- выделяет время и помещения для занятий организованных групп здоровья работников ИФиП.

7.3 Работодатель при наличии средств оказывает материальную помощь в следующих случаях:

- при наступлении чрезвычайных ситуаций: полное или частичное возмещение вреда или материального ущерба;

- в связи с трудным материальным положением при непрерывном стаже работы в ИФиП не менее 3-х лет;

- в случае смерти работника – частичную компенсацию ритуальных услуг;

- в случае смерти близкого родственника (жены, мужа, матери, отца, детей);

- в связи с юбилейными датами работника (для женщин – 45, 50, 55, 60 и т.д. лет, для мужчин – 65, 70, 75, 80 и т.д. лет) при непрерывном стаже работы в ИФиП не менее 5 лет;

- при существенных затратах на собственное лечение или лечение детей.

7.4 Работодатель вправе при наличии средств:

- оказывать материальную поддержку малообеспеченным и неработающим пенсионерам ИФиП с учетом их стажа работы в вузе, не более 1 раза в год.

7.5 Работодатель принимают на себя обязательства:

- по обеспечению услуг по организации питания работникам ИФиП.

- по социальной поддержке ветеранов: организация мероприятий, приуроченных к календарным праздникам (; 23 февраля – чествование ветеранов Вооруженных Сил; 8 Марта – чествование ветеранов – женщин; 9 мая – чествование ветеранов Великой Отечественной войны и тружеников тыла; 1 октября – День пожилого человека – чествование работников всех структурных подразделений старше 65 лет).

7.7 Работодатель принимает на себя обязательства в рамках организации медицинского обслуживания работников:

- не менее 1 раза в год в каникулярное время проводить бесплатный консультационный прием работников врачами-специалистами в студенческой поликлинике;

- содействовать развитию программ оказания медицинских услуг для работников на базе студенческой поликлиники: медицинское консультирование, дневной стационар и т.п.

РАЗДЕЛ 8.

ИНЫЕ ВОПРОСЫ БЫТА И КУЛЬТУРЫ И СПОРТА.

8.1. Работодатель обязуется при наличии средств:

- осуществлять работу по благоустройству и озеленению территории ИФиП;

- оказывать организационную и материальную помощь коллективам работников ИФиП в проведении культурно-массовых и спортивных мероприятий.

РАЗДЕЛ 9.

ГАРАНТИИ ПРАВ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ РАБОТНИКОВ УВО И ФИП. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПОЛНОМОЧНОГО ПРЕДСТАВИТЕЛЯ РАБОТНИКОВ УВО И ФИП.

9.1 Работодатель создает необходимые условия для деятельности представителей работников ИФиП. Стороны договорились о том, что:

9.1.1 Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в представительстве работников.

9.1.2 Полномочный представитель работников осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

9.1.3. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, являющиеся членами представительства работников, в порядке предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

9.1.4. Члены представительства работников включаются в состав комиссий ИФиП по тарификации, аттестации работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, по трудовым спорам, расследованию несчастных случаев на производстве.

9.1.5. Работодатель признает, что работа полномочного представителя работников является значимой для ИФиП и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при конкурсном отборе на замещение научно-педагогических должностей.

Полномочному представителю предоставляется возможность работать в ИФиП по совместительству или с почасовой оплатой труда по специальности.

9.1.6 Работодатель гарантирует безусловное соблюдение предусмотренных действующим законодательством и настоящим коллективным договором прав представительства работников и ее деятельности. Любые должностные лица УВО ИФиП за нарушение прав и противодействие деятельности представительства работников в любых формах несут ответственность в порядке, установленном законодательством.

9.1.7 Представительство работников обязуется оказывать всестороннюю поддержку работодателю при осуществлении уставной деятельности, модернизации и развитии ИФиП.

9.2 Работодатель предоставляет представительству работников для ведения его уставной деятельности (ст.377 ТК РФ) на безвозмездной основе одно, оборудованное в соответствии с санитарными нормами помещение, отвечающее требованиям условий труда, осуществляет его хозяйственное содержание, эксплуатационное обслуживание и ремонт, а также предоставляет оргтехнику и средства связи, обеспечивает доступ в Интернет. Работодатель предоставляет представительству работников помещения для проведения заседаний, мероприятий, обеспечивает возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

9.3 Работодатель обеспечивает нормальные условия для работы представительству работников в ИФиП.

9.4. Полномочный представитель работников гарантирует каждому члену право на защиту интересов :

- проводит бесплатные консультации;

- представляет интересы членов в суде и других органах в случае возникновения производственных и социальных конфликтов.

9.6. Работники ИФиП, избранные в состав представительства работников и не освобожденные от основной работы не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу и уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия представительства работников.

9.7. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав представительства работников, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

РАЗДЕЛ 10.

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

10.1 Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года, вступает в силу со дня подписания.

10.2 Стороны имеют право продлевать действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

10.3 При необходимости приведения положений настоящего коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

10.4 Предложения по внесению в коллективный договор дополнений и изменений в течение срока его действия вносятся в постоянно действующую комиссию для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения коллективного договора (комиссию по урегулированию социально-трудовых отношений), сформированную в соответствии с действующим законодательством РФ. Разделы коллективного договора могут быть изменены и (или) дополнены по взаимному согласию сторон на основе переговоров. Дополнения и изменения, оформленные как приложение к коллективному договору и подписанные сторонами, являются его неотъемлемой частью. Приложения к коллективному договору действуют в редакции с учетом внесенных изменений и дополнений.

Все последующие изменения настоящего коллективного договора в части использования финансовых и материальных ресурсов ИФиП реализуются в рамках утвержденного ректором плана финансово-хозяйственной деятельности, а также в соответствии с законодательством.

10.5 Стороны договорились, что положения коллективного договора должны быть доведены работодателем до сведения работников в течение 30 дней после его подписания путем размещения текста коллективного договора на официальном сайте ИФиП.

10.6 Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

Полномочный представитель, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих активистов запрашивает у работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора.

10.7. В период действия настоящего коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам и обязуются не прибегать к разрешению коллективных трудовых споров путем организации и проведения забастовок.

В случае нарушения данного обязательства работодатель вправе принимать к ее участникам меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины. Работодатель, при соблюдении работниками условий настоящего договора, обязуется не прибегать к массовым увольнениям.

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

10.9. 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.

10.10. Если условия хозяйственной деятельности ИФиП ухудшаются или ИФиП 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 Филиала, о чем составляется соответствующий документ.

10.11. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования ИФиП а, его реорганизации в форме преобразования.

При реорганизации ИФиП в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности ИФиП любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

10.12. При ликвидации ИФиП в порядке и на условиях, установленных законодательством, коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации, при этом претензии трудового коллектива по коллективному договору удовлетворяются до расчетов с бюджетом, банками и другими кредиторами.