Религиозная организация — Духовная образовательная организация высшего образования «Российский исламский университет» Центрального духовного управления мусульман России

коллективный договор

Религиозной организации — Духовной образовательной организации высшего образования «Российский исламский университет» Центрального духовного управления мусульман России

на период с 2022 по 2025 гг.

Филиал ГКУ ЦЗН г. Уфы
по Ленинскому району

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
«О/» — МОСТРИ 20 ДДг.
Регистрационизм номер ДЗ

«Улпись В О ЯВ Слемури»

Утвержден на Собрании трудового коллектива Религиозной организации — Духовной образовательной организации высшего образования «Российский исламский университет» Центрального духовного управления мусульман России протокол № ____ от «23» апреля 2022г.

от работодателя ректор Религиозной организации — Духовной образовательной организации высшего образования «Российский исламский университет» Центрального духовного управления мусульман России

Сулейманов А.Р.

23) апреля 2022г.

от работников представитель Собрания трудового коллектива Религиозной организации — Духовной образовательной организации высшего образования «Российский исламский университет» Центрального духовного управления мусульман России

Нуриаслямов Р.Н.

«23» апреля 2022г.

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Религиозной организации — Духовной образовательной организации высшего образования «Российский исламский университет» Центрального духовного

управления мусульман России (далее – Учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, территориальным соглашением.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работники Учреждения, в лице их представителя – Нуриаслямова Рината Накибовича, избранного на Собрании трудового коллектива (далее – представитель

работников);

работодатель в лице его представителя — Сулейманова Артура Руслановича, ректора Религиозной организации — Духовной образовательной организации высшего образования «Российский исламский университет» Центрального духовного управления мусульман России на основании Устава.

1.4. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех

работников Учреждения.

1.5. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем

Учреждения.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения, изменения типа Учреждения, Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока его действия или до внесения в него изменений, дополнений.

1.8. При ликвидации Учреждения Коллективный договор сохраняет свое дей-

ствие в течение всего срока проведения.

1.9. Коллективный договор не может содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в Коллективный договор, то они не подлежат применению.

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

тельств.

1.11. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.12. Вносимые изменения и дополнения в текст Коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим Коллективным договором, трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллек-

тивного договора решаются сторонами.

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет.

1.15. Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок до трех лет.

2. Трудовые отношения

2.1. Прием на работу и увольнение работников осуществляется по трудовому договору в соответствии с ТК РФ и с учетом положений, определенных в Уставе Учреждения и настоящем Коллективном договоре. При этом условия, вносимые в трудовой договор, не должны ухудшать положение работников по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух

экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на ра-

боту.

2.3. Заключению трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, а также переводу на такую должность предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности.

В целях сохранения непрерывности учебного процесса допускается заключение трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности при приеме на работу по совместительству — на срок не более одного года, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, — до выхода этого работника на работу.

2.4. Не проводится конкурс на замещение должностей декана факультета и заведующего кафедрой. Заключению трудового договора с деканом факультета и заведующим кафедрой предшествует проведение выборов в порядке, предусмотрен-

ном действующим законодательством РФ.

2.5. Заключению трудового договора на замещение отдельных должностей научных работников, а также переводу на соответствующие должности научных работников предшествует избрание по конкурсу в порядке, предусмотренном действующим законодательством РФ.

2.6. Трудовой договор заключается с работником:

- на неопределенный срок;

 на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных ст. 59

ТК РФ.

2.7. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, преду-

смотренных ТК РФ, и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.8. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение количества групп обучающихся или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, изменения сменности работы Учреждения, изменение образовательных программ, др.), за исключением изменения трудовой функции работника (ст. 74 ТК РФ).

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца,

если иное не предусмотрено ТК РФ (ст.ст. 74, 162 ТК РФ).

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

2.9. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, настоящим Коллективным договором.

2.10. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами

(ст. 77 ТК РФ).

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации

3.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1.1. Работодатель определяет необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования работников для нужд Учреждения;

3.1.2. Работодатель по согласованию с представителем работников определяет формы подготовки работников, программу дополнительного профессионального

образования на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Организовать подготовку работников и дополнительное профессиональное образование работников исходя из нужд Учреждения.

3.2.2. Организовать дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности педагогических работников Учреждения не ре-

же чем один раз в три года.

- 3.2.3. При направлении работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).
- 3.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук, в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.
- 3.2.5. Создавать условия для прохождения педагогическими работниками аттестации в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативноправовому регулированию в сфере образования.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Уведомлять в письменной форме представителя работников при принятии решения о сокращении численности или штата работников Учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ч. первой ст. 81 ТК РФ 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 (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штата работников Учреждения, список сокращаемых должностей и работников,

перечень вакансий, варианты трудоустройства.

Стороны договорились считать массовым высвобождением более 3 работников.

4.1.2. Предоставлять работникам, получившим уведомление о расторжении трудового договора в соответствии с п. 2 ч. первой ст. 81 ТК РФ, в рабочее время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением средней заработной платы.

4.1.3. Осуществлять расторжение трудовых договоров в соответствии с п. 2-3

и 5 ч. первой ст. 81 ТК РФ с учетом мнения представителя работников.

4.2. Стороны договорились, что:

4.2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют право также следующие лица:

лицо предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшее в

Учреждении свыше 10 лет;

одинокая мать или отец, воспитывающий ребенка в возрасте до шестнадцати лет;

лицо, воспитывающее ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

лицо, награжденное государственной или ведомственной наградой в связи с педагогической деятельностью;

молодой педагог, имеющий общий трудовой стаж менее двух лет.

- 4.2.2. Работнику, уволенному в связи с сокращением численности или штата работников, предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные ст.ст. 178 и 180 ТК РФ, а также преимущественное право приема на работу в Учреждение при появлении вакансий, соответствующие квалификации работника.
- 4.2.3. При сокращении численности или штата работников не допускается увольнение работников из одной семьи.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

- 5.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения и условиями трудового договора (ст. 91 ТК РФ), расписанием учебных занятий, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемым работодателем с учетом мнения представителя работников.
- 5.1.2. Для работников (за исключением педагогических работников) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.
- 5.1.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).
- 5.2. Неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части) устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены),

время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий работы у работодателя (ст. 93 ТК РФ).

5.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исклю-

чением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения представите-

ля работников.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни

производится по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха (ст. 153 ТК РФ).

5.4. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель вправе привлечь работника к сверхурочной работе. Порядок привлечения работника к сверхурочной работе (с письменного согласия работника, без согласия работника, с учетом мнения

представителя работников) определяется ст. 99 ТК РФ.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

5.5. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут,

который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка или по условиям за-

ключённого трудового договора.

В случаях, когда педагогические работники и иные работники выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, время перерыва для приема пищи может смещаться в соответствии с действующим расписанием занятий. Педагогическим работникам и иным работникам в таких случаях обеспечивается возможность приема пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

5.6. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места ра-

боты (должности) и среднего заработка.

5.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения представителя работников не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

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

- 5.8. Работодатель обязуется предоставлять работнику по его письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:
 - для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу –1 день;
 - в связи с переездом на новое место жительства –2 дня;
 - для проводов детей в армию –2 дня;
 - в случае свадьбы работника (детей работника) 5 дней;
 - на похороны близких родственников 3 дня.

6. Оплата труда

- 6.1. Система оплаты труда в Учреждении регламентируется Положением об оплате труда, иными локальными нормативными актами Учреждения.
 - 6.2. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором.
 - 6.3. В заработную плату входит:
 - должностной оклад;
 - выплаты компенсационного характера;
 - выплаты стимулирующего характера.
- 6.4. Заработная плата работникам Учреждения выплачивается два раза в месяц: 6 и 21 числа каждого месяца.
- 6.5. Выдача заработной платы работникам осуществляется путем перевода на картсчет (с использованием пластиковых карт).

6.6. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответству-

ющий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представителя работников (Приложение 1).

7. Социальные гарантии, льготы и компенсации

7.1. Стороны договорились, что работодатель:

7.1.1. Создает условия для доступа работников к информационным системам и информационно-телекоммуникационным сетям, в том числе к ресурсам библиотечного фонда Учреждения;

7.1.2. Создает необходимые условия для организации общественного питания и функционирования медицинского кабинета в целях охраны и укрепления здоровья

работников Учреждения.

7.1.3. При появлении новых рабочих мест в Учреждении, в том числе на определенный срок, приоритет в приеме на работу отдается работникам добросовестно работавшим в нем и ранее уволенным из Учреждения в связи с сокращением численности или штата работников.

8. Условия и охрана труда

8.1. Работодатель:

8.1.1. Предусматривает средства на мероприятия по охране труда, в размере не менее 0,2% годового фонда оплаты труда работников Учреждения.

8.1.2. Обеспечивает права работников на труд в условиях, отвечающих требо-

ваниям охраны труда.

- 8.1.3. Совместно с представителем работников разрабатывает соглашение по охране труда, включающее организационные и технические мероприятия по охране труда, затраты на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение.
- 8.1.4. Осуществляет иные мероприятия и выполнять обязанности, установленные действующим законодательством в области охраны труда.

8.2. Представитель работников:

8.2.1. Осуществляет контроль за соблюдением законодательства по охране труда со стороны администрации Учреждения.

8.2.2. Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производ-

стве с работниками Учреждения.

8.2.3. Обращается к работодателю с предложением о привлечении к ответ-

ственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

8.2.4. Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором.

9. Гарантии прав представителя работников

9.1. Стороны договорились, что:

9.1.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социальнотрудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздей-

ствия в отношении представителя работников.

9.1.2. Представитель работников осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением им условий Коллективного договора (ст. 370 ТК Р Φ).

9.1.3. Работодатель принимает решения по согласованию (с учетом мнения) с представителем работников в случаях, предусмотренных действующим законода-

тельством и Коллективным договором.

9.1.4. Работодатель обязан безвозмездно предоставить представителю работников помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах), право пользоваться средствами связи, оргтехникой (в том числе компьютерное оборудование, Интернет), (ст. 377 ТК РФ).

9.1.5. Работодатель представляет представителю работников информацию по

вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.

9.1.6. Представитель работников включается в состав комиссий Учреждения по распределению стимулирующего фонда, тарификации, по специальной оценке условий труда, охране труда (при их наличии в Учреждении).

9.1.7. Взаимодействие работодателя с представителем работников осуществ-

ляется посредством:

- учета мнения представителя работников;

- учета мотивированного мнения представителя работников;

- согласования, представляющего собой принятия решения руководителем Учреждения только после проведения взаимных консультаций.

9.2. С учетом мнения представителя работников производится:

- введение режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели в случаях, когда причины, указанные в ч. 1 ст. 74, могут повлечь за собой массовое увольнение работников (ст. 74 ТК РФ);

- отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей

недели ранее срока, на который они были установлены (ст. 74 ТК РФ);

- принятие локального нормативного акта о проведении аттестации работников;

- в случаях предусмотренных ТК РФ привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

- принятие локального нормативного акта, утверждающего перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 100 ТК РФ);

- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

- принятие локального нормативного акта, регламентирующего разделение рабочего дня на части (ст. 104 ТК РФ);

- в случаях предусмотренных ТК РФ привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

- установление системы оплаты труда (ст. 135);

- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- принятие Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- локальный нормативный акт, регламентирующий установление дополнительных отпусков для работников (ст. 116 ТК РФ);
 - утверждение графика отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда(ст. 162 ТК РФ);
- принятие необходимых мер, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, Коллективным договором при угрозе массовых увольнений (ст. 180 ТК РФ);
 - утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
 - применение мер дисциплинарного взыскания к работнику (ст. 193 ТК РФ);
- определение формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (ст. 196 ТК РФ);
- разработка и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников (ст. 212 ТК РФ);
 - утверждение должностных инструкций работников;
- осуществление иных мероприятий, предусмотренных действующим законодательством РФ.
- 9.3. С учетом мотивированного мнения представителя работников производится расторжение трудового договора с работником по следующим основаниям:
 - 1) сокращения численности или штата работников Учреждения;
- 2) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- 3) неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- 4) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- 5) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- 6) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- 7) повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность;
- 8) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

10. Обязательства представителя работников

10.1. Избранный представитель работников обязуется:

- представлять и защищать права и интересы работников Учреждения по со-

циально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ;

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе за расходованием средств заработной платы, предоставления работникам отпусков и их оплаты, установлением, изменением норм труда (тарификации), охраной труда;

- совместно с работодателем вырабатывать меры защиты персональных дан-

ных работников (ст. 86 TK $P\Phi$);

- представлять и защищать трудовые права работников в комиссии по трудовым спорам и в суде;

- осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации пе-

дагогических и научных работников Учреждения;

- осуществлять контроль за культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работой в Учреждении.

11. Контроль за выполнением коллективного договора

11.1. Стороны договорились, что:

11.1.1. Работодатель направляет Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания сторонами на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.1.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоя-

щего Коллективного договора.

11.1.3. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения.

11.1.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке,

предусмотренном действующим законодательством.