

Федеральное агентство по образованию

Государственное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Северо-Осетинский государственный
университет им. К.Л.Хетагурова»

Коллективный договор
ГОУ ВПО «Северо – Осетинский
государственный университет
им. К.Л. Хетагурова»
(новая редакция)

утвержден на конференции научно-
педагогических работников, представителей
других категорий работников и
обучающихся
8 октября 2008 года

Со стороны работодателя

Ректор

ГОУ ВПО «Северо-Осетинский
государственный университет
им. К.Л. Хетагурова»

О.С. Хапаев

« 08 » октября 2008г.



Со стороны работников

И.О.председателя

профкома работников

А.П.Кочиев

« 08 » октября 2008г.



1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является локальным правовым актом, заключенным между работодателем и работниками в лице их представителей, регулирующим социально-трудовые отношения в ГОУ ВПО «СОГУ им. К.Л. Хетагурова» (далее СОГУ) на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.2. Коллективный договор СОГУ заключен в соответствии с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, и направлен на:

- обеспечение социальной стабильности и социального партнёрства в СОГУ;
- определение взаимных обязательств работников и работодателя по реализации социальных прав и профессиональных интересов работников СОГУ;
- создание условий труда в соответствии с условиями, установленными законами, иными нормативно-правовыми актами, Отраслевым соглашением по учреждениям Министерства образования и науки Российской Федерации на соответствующие годы.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники - лица, работающие по трудовому договору в СОГУ (трудовой коллектив);
- работодатель – СОГУ;
- представителем трудового коллектива является профсоюзный комитет;
- представителем работодателя является ректор.

1.4. Субъектами-исполнителями обязательств по коллективному договору являются:

- со стороны трудового коллектива - трудовой коллектив, профсоюзный комитет;
- со стороны работодателя – ректор, администрация.

1.5. Действие коллективного договора распространяется:

- на всех работников СОГУ.

1.6. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания представителями сторон и действует в течение трех лет (статья 43 ТК РФ).

Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет (статья 43 ТК РФ).

1.7. Администрация и профсоюзный комитет СОГУ в месячный срок после вступления в силу коллективного договора обязуются довести его содержание до сведения всех сотрудников СОГУ. С этой целью текст коллективного договора размещается в электронных СМИ, а каждое подразделение СОГУ обеспечивается текстом коллективного договора.

1.8. Изменение и внесение дополнений в коллективный договор производятся в соответствии со ст.44 ТК РФ.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования СОГУ, расторжения трудового договора и прекращения полномочий ректора.

1.10. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) СОГУ коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности СОГУ коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода права собственности.

1.11. В целях урегулирования социально-трудовых отношений и с учетом специфики уставных задач и исторически сложившихся демократических традиций СОГУ и его финансовых возможностей стороны могут совместно устанавливать более высокий уровень гарантий по сравнению с действующим законодательством, который закрепляется в локальных нормативных актах, принимаемых в порядке, установленном Уставом СОГУ.

1.12. Контроль над выполнением обязательств по коллективному договору осуществляется совместной комиссией администрации и профсоюзного комитета, назначаемой приказом ректора.

1.13. В целях эффективной реализации положений коллективного договора стороны обязуются проводить взаимные консультации, обмен необходимой информацией, совместное участие в разработке программ, направленных на повышение уровня социально-трудовых и профессиональных отношений.

2. Трудовые отношения

2.1. Трудовые отношения между СОГУ и работником возникают на основе трудового договора, заключенного на неопределенный срок или на определенный срок (срочный трудовой договор).

2.2. Заключению срочного трудового договора с деканами факультетов и заведующими кафедрами предшествуют выборы.

2.3. Администрация университета при заключении трудового договора обязуется:

- определять в нем обязательные и дополнительные условия труда (ст. 57 ТК РФ);
- указывать причину, послужившую основанием для заключения срочного трудового договора (ст. 57 ТК РФ);
- по требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, сообщить причину отказа в письменной форме (ст. 64 ТК РФ);
- не включать в трудовой договор условия, ухудшающие положение работника, с условиями, определенными трудовым законодательством, коллективным договором, локальными нормативными актами университета, а ошибочно включенные - признавать недействительными и не применять их (ст. 9 ТК РФ);
- при приеме на работу ознакомить работника с правилами внутреннего распорядка, действующими в университете локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором (ст. 68 ТК РФ).

2.4. Администрация университета после вступления трудового договора в силу обязуется:

- не требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами (ст.ст. 60, 74 ТК РФ);

- изменять условия трудового договора только по соглашению сторон и в письменной форме, за исключением случаев, указанных в законе (ст.ст.57, 72, 72¹, 72²,73,74,75,76 ТК РФ);
- расторгать трудовой договор по инициативе работника в срок, указанный в заявлении работника, в случаях, предусмотренных в Трудовом кодексе РФ (ст.80 ТК РФ);
- производить прекращение трудового договора только по основаниям, указанным в ТК РФ (ст.ст. 77-81, 83, 84, 332, 336) и других федеральных законах, и с соблюдением установленных гарантий (ст.ст. 178-181 ТК РФ).

2.5. Трудовые отношения в университете регулируются Трудовым законодательством РФ и локальными нормативными актами, принятыми в соответствии со ст.372 ТК РФ.

3. Охрана труда

3.1. Администрация университета разрабатывает и принимает с учетом мнения профсоюзного комитета:

- положение об охране труда в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом от 17.07 1999г. № 181 ФЗ "Об основах охраны труда в РФ";
- план мероприятий по улучшению условий труда и снижению травматизма.

3.2. Администрация университета обязуется обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов;
- применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- соответствующий тепловой режим в помещениях университета, подготовленных к зиме согласно установленным нормам (не ниже 18°C);
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством;
- 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, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания 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 по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда;
- участие в организации проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников;
- поликлиническое обслуживание работников;

- недопущение работника к исполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- расследование и учет в установленном порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- 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;
- выдачу молока работникам, работающим с вредными условиями труда;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения профсоюзного комитета в порядке, установленном ст.372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

3.3. Профсоюзный комитет университета обязуется:

- постоянно по отдельному плану осуществлять общественный контроль за состоянием охраны труда, рассматривая наиболее важные вопросы на заседаниях профкома или общих собраниях работников университета и структурных подразделений.

3.4. Администрация университета и профсоюзный комитет обязуются:

- подготовить план аттестации рабочих мест и постоянно проводить ее в установленные сроки, с последующим обсуждением ее итогов;
- проводить обучение и проверку знаний по охране труда.

3.5. В области охраны труда работники обязаны (ст. 214 ТК РФ):

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования), обязательные психиатрические освидетельствования по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами.

3.6. Администрация университета гарантирует работникам защиту их права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами) ему должна быть предоставлена другая работа на время устранения такой опасности.

В случае необеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты запрещается требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, а возникший по этой причине простой оплачивается в соответствии с ТК РФ.

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

4. Оплата труда, социальные гарантии и компенсации

4.1. Оплата труда работников университета устанавливается:

- на основании ТК РФ, иных актов, содержащих нормы трудового права, регулирующих оплату труда;
- в соответствии с Положением об оплате труда и материальном стимулировании в СОГУ.

4.2. Размеры и виды доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера, размеры и виды материального поощрения определяются СОГУ самостоятельно в соответствии с действующим законодательством и закрепляются в Положении об оплате труда и материальном стимулировании в СОГУ.

С целью реализации данного права администрацией СОГУ разрабатывается Положение об оплате труда и материальном стимулировании в СОГУ, которое принимается Ученым советом СОГУ.

4.3. Оплата труда при отклонении от нормальных условий труда устанавливается:

- за условия труда, отклоняющиеся от нормальных в размерах, предусмотренных действующим законодательством (ст.ст. 149-154 ТК РФ) и настоящим договором, а именно:

при выполнении работ различной квалификации; при совмещении профессий, увеличении объема работ, расширении зон обслуживания; при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника; при сверхурочной работе; при работе в выходные и нерабочие, праздничные дни; при работе в ночное время;

- за труд в особых условиях по результатам аттестации рабочих мест по перечню тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, определенным Правительством РФ (ст. 147 ТК РФ).

4.4. Сроки выплаты аванса за первую половину месяца и окончательного расчета за месяц устанавливаются 18-21 числа текущего месяца и 3-6 числа месяца, следующего за отработанным месяцем соответственно (ст. 136 ТК РФ).

4.5. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала в соответствии со ст. 136 ТК РФ.

4.6. Выплата всех сумм, причитающихся работнику при увольнении, производится в день увольнения (ст. 140 ТК РФ).

4.7. Если при увольнении работника имеют место взаимные претензии между администрацией СОГУ и работником, в том числе по причине невыполнения договора о полной материальной ответственности (ст. 244 ТК РФ) увольняемого работника, выплата неоспариваемой суммы, причитающейся работнику, производится в день увольнения (ст. 140 ТК РФ).

4.8. Работодатель и (или) представители администрации, допустившие задержку выплаты заработной платы работникам, а также другие нарушения оплаты труда, несут ответственность, установленную ст. 142 ТК РФ и ст. 236 ТК РФ.

4.9. Компенсации, установленные при выполнении работниками трудовых или иных предусмотренных федеральными законами обязанностей, предоставляются по основаниям и в размерах, установленных ст.ст. 165-188 ТК РФ:

- при направлении в служебные командировки;
- при переезде на работу в другую местность;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при предоставлении ежегодно оплачиваемого отпуска;
- в связи с задержкой по вине администрации СОГУ или уполномоченных ею лиц выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- при переводе работника на другую постоянную нижеоплачиваемую работу;
- при временной нетрудоспособности;
- при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании;
- при направлении на медицинское обследование;
- при сдаче работником крови и ее компонентов;
- при направлении работника для повышения квалификации.

4.10. Выплаты социального характера осуществляются из средств федерального бюджета и средств, образованных по результатам предпринимательской деятельности университета, в размере согласно нормативам, утвержденным локальными нормативными актами на каждый финансовый год.

4.11. Социальное страхование осуществляется и гарантируется:

- исполнением Федеральных законов "Об основах обязательного социального страхования", "О государственных пособиях гражданам, имеющим детей", "О страховых тарифах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" и других нормативных правовых актов в области социального страхования в пределах своих полномочий;
- обязательной постановкой университета на учет в территориальном налоговом органе и территориальном органе социального, пенсионного и медицинского страхования;
- обязательным отчислением (уплатой) страховых взносов в размерах и сроках, установленных действующим законодательством (НК РФ).

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Режим рабочего времени и отдыха закрепляется в Правилах внутреннего трудового распорядка университета и других локальных нормативных актах университета (графике сменности, графике работы, расписании занятий и т.д.).

При составлении указанных локальных актов не должна быть превышена установленная продолжительность ежедневной работы (ст.94 ТК РФ) или установленной продолжительности рабочего времени за учетный период (ст. 104 ТК РФ).

5.2. В случаях, указанных в ч.3 ст.99 ТК РФ, сверхурочная работа производится без согласия работника; в случаях, указанных в ч.2 ст.99 ТК РФ, - с письменного согласия работника, а в остальных случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзного комитета университета.

5.3. Привлечение работников университета к работе в выходные и нерабочие (праздничные) дни производится в случаях, указанных в ч.2 ст.113 ТК РФ, с письменного согласия работников, в случаях, указанных в ч.3 ст.113 ТК РФ, - без их письменного согласия, а в остальных случаях - с письменного согласия работников и с учетом мнения профсоюзного комитета университета.

5.4. Работники университета имеют право на:

- ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ);
- ежегодный удлиненный основной отпуск продолжительностью 56 календарных дней для профессорско-преподавательского состава (ст.115 ТК РФ);
- ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска (ст.ст.116-120 ТК РФ).

5.5. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.6. Разделение отпуска на части, отзыв из отпуска, перенос его полностью или частично на другой год допускается по соглашению сторон (с согласия работника) - ст.ст. 124, 125 ТК РФ.

5.7. Ежегодный отпуск должен быть продлен при временной нетрудоспособности работника, при выполнении им государственных обязанностей, если для этого законом

предусмотрено освобождение от работы, и в других случаях, предусмотренных законами (ст.124 ТК РФ).

5.8. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия) - ст. 127 ТК РФ.

5.9. Отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен работнику по его письменному заявлению при наличии уважительных причин и с согласия работодателя.

Работодатель обязан предоставить такой отпуск по письменному заявлению работника в случаях, определенных ст. 128 ТК РФ.

Настоящим договором устанавливается право на ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы до 14 календарных дней:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери;
- работникам для подготовки ребенка в школу.

Указанный отпуск реализуется в удобное для них время, а по заявлению работников может присоединиться к ежегодному оплачиваемому отпуску или использоваться отдельно полностью либо по частям. Перенос его на следующий рабочий год не допускается (ст.263 ТК РФ).

5.10. Режим рабочего времени и времени отдыха работников университета регулируется следующими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии со ст.372 ТК РФ:

- правилами внутреннего распорядка СОГУ;
- списком профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенный рабочий день.

5.11. Для написания учебников и учебных пособий педагогическим работникам может быть предоставлен оплачиваемый творческий отпуск сроком до 3-х месяцев, с правом продления до 6 месяцев, который предоставляется ученым советом по ходатайству кафедры.

6. Гарантии прав профсоюзных органов

6.1. Права и гарантии деятельности выборных профсоюзных органов определяются ТК Российской Федерации, Федеральными законами "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", "Об общественных объединениях", законами Республики, Северная Осетия – Алания, Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, Уставом Профсоюза работников народного

образования и науки Российской Федерации, Уставом СОГУ, настоящим договором, Положением о профсоюзной организации СОГУ.

6.2. Администрация университета обязуется:

- соблюдать права и гарантии профсоюза, способствовать его деятельности (ст. 374-378 ТК РФ);
- предоставить профсоюзному комитету оборудованное помещение в главном корпусе в соответствии со ст. 377 ТК РФ;
- профсоюзному комитету по заявкам выделять аудиторию для проведения массовых мероприятий;
- выделять безвозмездно по заявкам профсоюзного комитета автотранспорт;
- предоставлять профсоюзному комитету множительную технику, осуществлять изготовление бланочной продукции и размножение документов (постановлений профсоюзного комитета, материалов к отчетно-выборной конференции и т.д.), а также обеспечивать канцтоварами, услугами почтовой, телефонной, электронной связи, допуском в Интернет;
- ежемесячно перечислять по личному заявлению работника членские профсоюзные взносы со всех видов заработка в размере 1% на счет профсоюзного комитета;
- предоставлять профсоюзному комитету по его запросам информацию по вопросам заработной платы, условий охраны труда, условий проживания в общежитиях, общественного питания, оздоровления сотрудников, выполнения трудового законодательства и Коллективного договора и другим социальным вопросам;
- регулярно информировать трудовой коллектив об исполнении Коллективного договора;
- осуществлять обязательную рассылку документов, касающихся социальных интересов работников университета и не содержащих персональных данных работников;
- содействовать профсоюзному комитету в использовании информационных систем, средств массовой информации, газеты Северо-Осетинского университета «Смена» для широкого информирования работников о деятельности профсоюзной организации университета по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников;
- освободить от работы не освобожденных членов выборных профсоюзных органов для участия в работе выборных органов, а также в качестве делегатов профсоюзных конференций, съездов (ст. 374 ТК РФ);
- руководителей (и их заместителей) выборных профсоюзных органов СОГУ увольнять по инициативе администрации в соответствии с п.2, п.3 и п.5 ч.1 ст.81 ТК РФ не ранее, чем через 2 года после истечения полномочий, и только с предварительного согласия рескома профсоюза работников народного образования и науки (ст. 373, 374 ТК РФ), а руководителей выборных профсоюзных органов структурных подразделений - с учётом мотивированного мнения профкома;
- освобожденным работникам, избранным на выборные должности в профсоюзные органы, предоставлять после окончания их выборных полномочий прежнюю работу (должность), а при ее отсутствии - другую равноценную работу (должность) в университете с предоставлением отсрочки аттестации (конкурса) не менее чем на 2 года (ст. 375 ТК РФ);
- работникам, освобожденным от основной работы в связи с избранием их на выборные должности в профсоюзный комитет, сохранять социальные гарантии и льготы, действующие в университете;

6.3. Профсоюзный комитет университета обязуется:

- всемерно содействовать реализации настоящего договора, укреплению социального партнёрства, недопущению социальной напряжённости в трудовых коллективах СОГУ;
- вносить предложения в соответствующие органы государственной власти и местного самоуправления по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях трудящихся отрасли, проводить экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов в области экономики, социальных вопросов и охраны труда;
- осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов работников, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам трудового коллектива;
- содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работников;
- участвовать в мероприятиях по организации оздоровления работников СОГУ, в том числе работников с детьми в санаториях, санаториях-профилакториях;
- осуществлять общественный контроль над соблюдением социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим договором;
- принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения работников СОГУ;
- использовать все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования профсоюзных организаций и членов трудового коллектива о деятельности сторон настоящего договора по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников СОГУ;
- оплачивать работу бухгалтерии университета, исходя из 1% от собранной суммы членских профсоюзных взносов;
- участвовать в проведении мероприятий, посвященных праздничным датам.

7. Организация культурного и спортивного отдыха

7.1. Администрация университета обязуется:

- выделять профкому студентов и профкому сотрудников пригласительные билеты на посещение спортивных соревнований, культурно-массовых мероприятий университета, проводимых в СОГУ в течение года;
- вести учет и выдавать путевки нуждающимся в лечении и летнем отдыхе сотрудникам университета, детям сотрудников в оздоровительные лагеря, базы отдыха, санатории и санатории-профилактории;

7.2. Профсоюзная организация обязуется:

- регулярно по плану проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия для сотрудников университета
- приобретать санаторные путевки и предоставлять их в порядке очередности сотрудникам СОГУ, являющимся членами профсоюза;
- ежегодно приобретать новогодние подарки детям (до 14 лет) сотрудников и аспирантов СОГУ.

8. Улучшение жилищно-бытовых условий и организация общественного питания в университете

8.1. Администрация университета обязуется:

- ежегодно на заседаниях ректората рассматривать вопросы о готовности учебных корпусов и общежитий к новому учебному году;
- обеспечивать организацию общественного питания для работников университета.

8.2. Профсоюзная организация обязуется:

- совместно с администрацией обеспечивать качество обслуживания пунктов общественного питания в университете;
- совместно с администрацией вести учет сотрудников, нуждающихся в улучшении материальных и жилищных условий.

9. Контроль за исполнением коллективного договора

9.1. Контроль над исполнением коллективного договора осуществляется совместной комиссией администрации и профсоюзного комитета.

9.2. Администрация и профсоюзный комитет в порядке осуществления контроля над выполнением коллективного договора вносят предложения об устранении выявленных нарушений, на совместное заседание ректората и профсоюзного комитета не реже одного раза в год.