

**Представитель
работников:**
Председатель первичной
профсоюзной организации
сотрудников УлГУ

Согласовано:
Президент Ульяновского
государственного
университета

**Представитель
работодателя:**
Ректор Ульяновского
государственного
университета



В.В. Вальцев



Ю.В. Полянский



Б.М. Костин



30.09 2021

30.09 2021

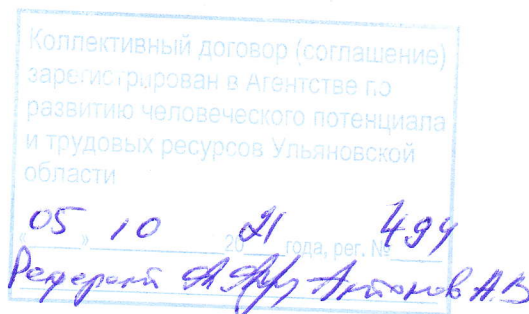


30.09 2021

СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения
высшего образования
«Ульяновский государственный
университет»
(на период 2021-2023 гг.)

Принят
Конференцией работников
и обучающихся Ульяновского
государственного университета
«30» сентября 2021 года



© Является интеллектуальной собственностью УлГУ.
При перепечатке ссылка обязательна.

Ульяновск, 2021

СОДЕРЖАНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	3
2. ПРЕДМЕТ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.....	5
3. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН	5
4. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ.....	9
5. ОПЛАТА ТРУДА.....	11
6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ.....	13
7. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА.....	14
8. ОХРАНА ТРУДА.....	18
9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.....	22
10. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА.....	25
11. КОНТРОЛЬ ЗА ИСПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.....	26
12. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НЕВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.....	26
13. ПРИЛОЖЕНИЯ.....	27

Коллективный договор заключен между работодателем - федеральным государственным бюджетным образовательным учреждением высшего образования «Ульяновский государственный университет», в лице ректора Костишко Б.М., действующего на основании Устава, и работниками университета, в лице председателя первичной профсоюзной организации сотрудников УлГУ Вальцева В.В., действующего на основании Устава, с целью определения согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности университета.

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Ульяновский государственный университет» и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации, в том числе, но не ограничиваясь, Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральными законами от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Отраслевым соглашением по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, на 2021-2023 годы, утвержденным Министерством науки и высшего образования Российской Федерации, Профсоюзом работников народного образования и науки РФ 09.04.2021, Уставом и локальными нормативными актами федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Ульяновский государственный университет».

В Коллективном договоре используются следующие понятия:

Работодатель - федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Ульяновский государственный университет», вступившее в трудовые отношения с работниками (далее по тексту - университет, УлГУ);

Работники - физические лица, вступившие в трудовые отношения с университетом (педагогические, научные, инженерно-технические, административно-управленческие, производственные, учебно-вспомогательные, медицинские и иные работники);

Профсоюзная организация - первичная профсоюзная организация сотрудников Ульяновского государственного университета.

1.3. Работодатель признает в качестве высшего органа самоуправления трудового коллектива Конференцию работников и обучающихся университета (далее - Конференция трудового коллектива), а в качестве представительного органа трудового коллектива - первичную профсоюзную организацию сотрудников Ульяновского государственного университета (далее - Профсоюз), поскольку последний уполномочен Конференцией трудового коллектива представлять интересы работников в области трудовых и связанных с ними социально-экономических отношений.

1.4. Сторонами Коллективного договора являются:

- работники - в лице председателя первичной профсоюзной организации сотрудников Ульяновского государственного университета Вальцева Владимира Владимировича, и

- работодатель - федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Ульяновский государственный университет», в лице ректора Костишко Бориса Михайловича.

1.5. Коллективный договор распространяется на всех работников университета.

Работодатель и Профсоюз могут заключать иные соглашения в соответствии с частью 10 статьи 45 ТК РФ, содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов Профсоюза, а также на работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших Профсоюз на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.6. Профсоюзу предоставляется право осуществлять контроль за выполнением условий Коллективного договора.

В случае нарушения работодателем условий Коллективного договора Профсоюз вправе направить ему письменное представление об устранении этих нарушений, которое подлежит обязательному рассмотрению в течение 10 календарных дней.

1.7. При изменении законодательства РФ условия настоящего Коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с вновь принятыми нормативными правовыми актами, считаются недействующими.

1.8. Во исполнение настоящего Коллективного договора работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с представительным органом работников в случаях и порядке, установленных трудовым законодательством, которые не должны ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и Коллективным договором.

1.9. Коллективный договор вступает в силу с даты его подписания представителями сторон и действует в течение трех лет, если ни одна из сторон не направит другой стороне письменное уведомление о пересмотре условий Коллективного договора.

1.10. В течение трех месяцев до окончания установленного срока действия Коллективного договора любая из сторон вправе направить другой стороне письменное уведомление о продлении срока действия Коллективного договора на новый срок либо о начале переговоров по заключению нового Коллективного договора.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования университета, изменения типа государственного учреждения, реорганизации УлГУ в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с ректором или переизбрания председателя Профсоюза.

При смене формы собственности УлГУ Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав и обязанностей к правопреемнику.

При реорганизации УлГУ в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока процесса реорганизации.

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

При ликвидации университета Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения процесса ликвидации.

1.11. Стороны не могут в течение установленного срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.12. Стороны обязуются все спорные вопросы решать путем переговоров и выработки взаимоприемлемых решений.

Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения Коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех рабочих дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию. Лица, участвующие в переговорах в качестве представителей сторон, а также специалисты, приглашенные для участия в работе комиссии на время переговоров, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка за счет работодателя на срок не более трех месяцев в течение года.

1.13. Стороны договорились, что положения Коллективного договора должны быть доведены работодателем до сведения работников в течение 30 календарных дней после его подписания.

1.14. Настоящий Коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение 7 рабочих дней со дня подписания.

Вступление настоящего Коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

1.15. Все приложения к настоящему Коллективному договору являются его неотъемлемой частью. В соответствии со ст. 44 ТК РФ стороны Коллективного договора решили, что внесение изменений и дополнений в локальные нормативные акты университета, являющиеся приложением к Коллективному договору, осуществляется в предусмотренном Уставом УлГУ порядке принятия самого локального акта, с учетом мнения Профсоюза и последующего ознакомления работников с изменениями, в том числе на официальном сайте университета. Внесение изменений и дополнений в приложения к Коллективному договору, не являющиеся локальными нормативными актами УлГУ, осуществляется путем их согласования специально созданным Советом Профсоюза, состоящим из не менее 5 человек. Проведение Конференции трудового коллектива в перечисленных в настоящем пункте Коллективного договора случаях внесения изменений в его приложения не требуется.

Раздел 2. ПРЕДМЕТ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

2.1. Предметом Коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по созданию более благоприятных 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 по другим вопросам по сравнению с установленными законодательством РФ, отраслевыми (межотраслевыми), региональными и территориальными соглашениями.

2.2. Предоставление социальных гарантий, льгот и компенсаций работникам в соответствии с Коллективным договором сверх установленных законодательством РФ осуществляется за счет средств работодателя.

2.3. Коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права.

2.4. Законодательные и иные нормативные правовые акты, улучшающие социально-экономическое положение работников по сравнению с Коллективным договором, применяются с даты вступления их в силу.

Раздел 3. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

3.1. Стороны подтверждают готовность исполнения условий Коллективного договора, обязуются неукоснительно соблюдать его условия, уважать интересы друг друга, избегать разногласий.

3.2. Работодатель обязуется:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты университета, касающиеся трудовых прав работников, условия Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- вести коллективные переговоры и заключить Коллективный договор;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора, соглашений и контроля за их выполнением;

- в порядке и случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством РФ, при принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников университета, учитывать мнение Профсоюза;
- до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, локальными нормативными актами УлГУ, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;
- вести трудовые книжки работников, в том числе по личному заявлению работника обеспечить ведение бумажной трудовой книжки или формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде, а работникам, впервые поступившим на работу после 01.01.2021, работодатель обеспечивает формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде;
- по запросу работника предоставлять сведения о его трудовой деятельности;
- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов высшего и дополнительного профессионального образования, здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;
- учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении университетом в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и Коллективным договором формах;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- поощрять работников за добросовестный и эффективный труд;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- 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;
- реализовывать права, предоставленные законодательством о специальной оценке условий труда;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, Коллективным договором, трудовыми договорами;
- производить выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора;
- создавать условия для удовлетворения бытовых нужд работников, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать благоприятные и безопасные для жизни и здоровья производственно-бытовые условия в соответствии с законодательством РФ для выполнения установленных норм труда, в том числе условия для реализации физкультурно-оздоровительных, реабилитационных и спортивно-массовых мероприятий;
- обеспечивать постоянное техническое и технологическое совершенствование образовательного и вспомогательных процессов с целью повышения их эффективности;
- утверждать смету фонда социальной поддержки работников по согласованию с Профсоюзом;

- в состав коллегиальных органов, осуществляющих проведение конкурса на замещение должностей педагогических работников, проведения аттестации работников, занимающих должности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, в обязательном порядке включать делегированных представителей Профсоюза;

- информировать работников о расходовании средств за прошедший год и о планировании расходования средств в будущем году, перспективах развития университета и других вопросах его деятельности;

- содействовать деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых и экономических интересов работников и предоставлять необходимую для этих целей информацию;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

- при принятии на работу ознакомить работника с настоящим Коллективным договором;

- обеспечивать занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией;

- в случае временного отсутствия работы по профессии или соответствующей квалификации по вине работодателя предоставлять работнику другую подходящую работу (с согласия работника) с оплатой не ниже, чем было предусмотрено трудовым договором с ним;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- продолжить поэтапное, с учетом финансовых возможностей университета, улучшение условий проживания в жилых корпусах санаторно-оздоровительного комплекса «Чайка» и оздоровления работников; пользования спортивными, социально-культурными и иными объектами университета;

- обеспечивать работникам возможность для профессионального роста, обучения, профессиональной переподготовки;

- принимать исчерпывающие меры к защите персональных данных работников в соответствии с законодательством РФ и локальным нормативным актом университета, изданным в этой сфере правоотношений;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

3.3. Работодатель по запросу Профсоюза предоставляет сведения о численности и составе работников в целом и его структурных подразделениях, о профессиональных заболеваниях, показателях производственного травматизма, наличии свободных рабочих мест, задолженности по выплате заработной платы и иной информации, касающейся интересов работников, с соблюдением требований законодательства о персональных данных, в срок не позднее 10 рабочих дней после поступления соответствующего запроса.

3.4. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором, в соответствии с уровнем его квалификации и состоянием здоровья;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным Коллективным договором;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении университетом в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и Коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров, заключение Коллективного договора и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении Коллективного договора, соглашений;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- полную информацию о его персональных данных и обработке этих данных; свободный бесплатный доступ к своим персональным данным, включая право на получение копий любой записи, содержащей персональные данные работника, за исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ; определение своих представителей для защиты своих персональных данных; требование об исключении или исправлении неверных или неполных персональных данных, а также данных, обработанных с нарушением требований законодательства РФ. При отказе работодателя исключить или исправить персональные данные работника он имеет право заявить в письменной форме работодателю о своем несогласии с соответствующим обоснованием такого несогласия. Персональные данные оценочного характера работник имеет право дополнить заявлением, выражающим его собственную точку зрения; требование об извещении работодателем всех лиц, которым ранее были сообщены неверные или неполные персональные данные работника, обо всех произведенных в них исключениях, исправлениях или дополнениях; обжалование в суд любых неправомерных действий или бездействия работодателя при обработке и защите его персональных данных;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.

3.5. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя на основаниях, установленных законодательством РФ) и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
- добросовестно выполнять возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией трудовые обязанности;
- неукоснительно выполнять требования охраны труда и техники безопасности;
- повышать свой профессиональный уровень для эффективного выполнения возложенной трудовой функции.

Раздел 4. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ

4.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

4.1.1. Трудовой договор с работниками заключается в письменной форме, как правило, на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора (на срок не более пяти лет) допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

Трудовые договоры на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, научных работников заключаются на срок, определенный сторонами трудового договора с учетом особенностей, установленных статьями 332 и 336.1 ТК РФ.

Заключению трудового договора на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, научных работников, а также переводу на указанные должности предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности, которое проводится в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, с учетом положений Устава и локальных нормативных актов УлГУ.

4.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ и с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного учреждения (Приложение № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р (далее - Программа)).

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, Коллективного договора, Устава и локальных нормативных актов УлГУ.

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, а также иные условия, не ухудшающие положение работника.

4.1.3. Работодатель в соответствии с Программой, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. № 167н, обеспечивает заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в

зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающих в том числе такие обязательные условия оплаты труда, как:

размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

размеры выплат компенсационного характера:

работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда,

за работу в местностях с особыми климатическими условиями,

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),

за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами;

размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в университете показателей и критериев.

4.1.4. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений к трудовому договору об изменении условий трудового договора.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, Коллективным договором, являются недействительными и применяться не могут.

Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) университета не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

4.1.5. Прекращение или расторжение трудового договора с работником может быть произведено по основаниям, предусмотренным ст. 71, 77 ТК РФ, с педагогическими работниками дополнительно – по основаниям, указанным в ст. 336 ТК РФ, с лицами, работающими на условиях совместительства, дополнительно – по основаниям, предусмотренным ст. 288 ТК РФ.

4.1.6. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения Профсоюза (ст. 373 ТК РФ).

4.1.7. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее чем за три месяца, представлять в Профсоюз проекты приказов о сокращении численности и штатов, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

Информация о возможном массовом высвобождении работников представляется в соответствующие профсоюзные органы, а также в службы занятости населения не позднее чем за три месяца до предполагаемого высвобождения.

Стороны определили, что применительно к университету высвобождение является массовым, если сокращается 50 или более работников в течение 30 календарных дней.

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

4.1.8. При сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации, помимо категории лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;
- родители, имеющие 3 и более детей в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка-инвалида до 18 лет.

4.1.9. При равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе среди преподавателей, научных сотрудников имеют работники, имеющие более длительный педагогический и трудовой стаж в университете, имеющие почетные звания, государственные награды, более высокий тарифный разряд, квалификационную категорию; а также учитывается прохождение курсов повышения квалификации и рейтинговая оценка качества профессиональной деятельности преподавателя и т.п.

4.1.10. Трудовые отношения между сторонами регулируются Уставом университета, а также, но не ограничиваясь, следующими локальными нормативными актами:

- Положением об оплате труда работников Ульяновского государственного университета;
- Правилами внутреннего трудового распорядка;
- Положением о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности, относящиеся к административно-управленческому, учебно-вспомогательному и прочему обслуживающему персоналу УлГУ;
- Положением о проведении аттестации работников, занимающих должности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу УлГУ;
- Положением о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу;
- Положением о комиссии по проведению конкурса на замещение должностей научных работников;
- Положением о порядке замещения должностей научных работников;
- Положением о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности научных работников УлГУ.

Раздел 5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Система оплаты труда работников УлГУ, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, систему доплат и надбавок стимулирующего характера и систему премирования, устанавливается Положением об оплате труда работников Ульяновского государственного университета, которое является Приложением к Коллективному договору (Приложение 1).

5.2. Положение об оплате труда работников Ульяновского государственного университета разрабатывается работодателем с участием Профсоюза.

5.3. Внесение изменений (дополнений) в Положение об оплате труда работников Ульяновского государственного университета утверждается решениями Ученого совета с согласованием Профсоюза.

5.4. Условия оплаты труда работника: размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, условия и порядок установления компенсационных и стимулирующих доплат, надбавок включаются в трудовой договор с работником.

5.5. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с

условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

5.6. Заработная плата устанавливается в валюте РФ (рубли) и выплачивается работнику наличными средствами в кассе УлГУ или перечисляется на счет в банке на пластиковые карты, которые являются национальным платежным инструментом, не реже чем два раза в месяц, не позднее пятнадцати календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Заработная плата за первую половину месяца выплачивается 20 числа каждого месяца, за вторую половину - 5 числа месяца, следующего за отработанным месяцем. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.7. Работодатель бесплатно обеспечивает работника банковской (зарплатной) картой кредитной организации, с которой у работодателя заключен договор на обслуживание банковских карт. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

5.8. При расчете заработной платы за первую половину месяца учитывается должностной оклад (тарифная ставка) работника за отработанное время, а также надбавки и доплаты за отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом. Сумма заработной платы за первую половину месяца может быть увеличена на основании личного заявления работника.

5.9. Выплаты стимулирующего характера, начисляемые по результатам выполнения показателей эффективности (оценка которых осуществляется по итогам работы за месяц), а также выплаты компенсационного характера, расчет которых зависит от выполнения месячной нормы рабочего времени и возможен только по окончании месяца, производятся при окончательном расчете заработной платы за месяц.

5.10. За периоды, в которых работнику сохраняется средняя заработная плата согласно законодательству РФ, заработная плата начисляется исходя из среднего дневного заработка. При исчислении средней заработной платы учитываются все виды выплат, относящихся к оплате труда, и не учитываются выплаты социального характера и иные выплаты (оплата стоимости проезда, питания, обучения, лечения и т.д.).

5.11. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;
- при установлении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня предоставления соответствующего документа;
- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты труда в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.12. За педагогическими работниками сохраняются условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

- а) после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет - на один год;

б) до наступления права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно - на один год;

в) по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года, - на 6 месяцев;

г) в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию - на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

д) при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников или ликвидации образовательных организаций высшего образования, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации, - на 6 месяцев.

Раздел 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

6.1. Помимо установленных в ст. 165-188 ТК РФ компенсаций и гарантий работодатель обязуется оказывать поддержку работникам, не связанную с оплатой труда или персональными достижениями работника, для его личных нужд, а именно:

- обучать работников, для которых работа в университете является основной, и их детей по стоимости, ниже установленной, в соответствии с Правилами оказания платных образовательных услуг;

- в рамках своей компетенции оказывать содействие в получении мест в детских садах и яслях для детей работников университета;

- оказывать организационную и материальную помощь коллективам работников университета в проведении культурно-массовых и спортивных мероприятий, в том числе по приобретению новогодних подарков детям работников в возрасте до 14 лет;

- для работников, являющихся участниками и ветеранами Великой Отечественной войны, приобретать подарки ко Дню Победы.

6.2. Выплаты социального характера осуществляются в соответствии с Положением о порядке использования фонда социальной поддержки работников Ульяновского государственного университета и Положением об оплате труда работников Ульяновского государственного университета.

6.3. Работодатель организует в корпусах УлГУ пункты общественного питания в соответствии с санитарно-эпидемиологическими нормами и правилами.

6.4. В целях обеспечения непрерывности образования работников, повышения их трудового потенциала работодатель разрабатывает единый план подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала и доводит его до сведения работников.

6.5. Работодатель обеспечивает право работника на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям.

6.6. В области культурного и спортивного отдыха работодатель обязуется:

- предоставлять спортивные залы и площадки для проведения тренировочных и турнирных выступлений сборным командам университета по различным видам спорта на безвозмездной основе в период времени, установленный локальным нормативным актом университета;

- в установленные сроки принимать меры по созданию необходимых условий для функционирования социальных, спортивных и культурных объектов университета.

6.7. В сфере охраны жизни и здоровья работников:

6.7.1. При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских организациях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы.

6.7.2. На время прохождения медицинского осмотра за работниками, обязанными в соответствии с законодательством РФ проходить такой осмотр, сохраняется средний заработок.

6.7.3. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.7.4. Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, достигших возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.7.5. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.7.6. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, в порядке, предусмотренном Правилами внутреннего трудового распорядка.

Раздел 7. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

7.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора исполняет трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени. Установление режима рабочего времени и времени отдыха для работников университета производится в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение 3).

7.2. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может быть установлено неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время устанавливается как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

7.2.1. По просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, устанавливается неполное рабочее время в 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 в университете.

7.2.2. Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день устанавливается, если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой).

7.3. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

7.3.1. 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.

7.3.2. Если продолжительность рабочего дня (смены) не превышает четырех часов, перерыв работнику не предоставляется.

7.3.3. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

7.3.4. Стороны установили, что продолжительность рабочего дня (смены), непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на два часа.

7.3.5. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха, как непосредственно в университете, так и за его пределами, в том числе связанных с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, педагогических, научных и других работников определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки регулируются соответствующим нормативным правовым актом, утверждаемым Минобрнауки России в соответствии с ч. 3 ст. 333 ТК РФ.

В правилах внутреннего трудового распорядка для работников при сохранении продолжительности рабочего времени при пятидневной рабочей неделе продолжительность рабочего дня накануне выходных дней (суббота, воскресенье) может сокращаться на 1 час.

7.4. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных организаций высшего образования определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель и Профсоюз обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в университете в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, установленных приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», предусматривая в них в том числе:

порядок осуществления образовательной деятельности с использованием различных образовательных технологий, включая дистанционные образовательные технологии, электронное обучение с применением их как в месте нахождения в образовательных организациях высшего образования, так и за ее пределами;

свободный день (дни) для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном статьей 185.1 ТК РФ;

освобождение педагогического работника от работы в целях реализации права лично присутствовать на заседании аттестационной комиссии при его аттестации с сохранением заработной платы;

право педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, на выполнение обязанностей, связанных с научной, творческой и исследовательской работой, а также другой работой, предусмотренной должностными обязанностями или индивидуальным планом, как непосредственно в университете, так и при дистанционном режиме работы;

осуществление расчета норм времени педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, принимая 1 академический час учебной нагрузки за 1 астрономический час рабочего времени.

7.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, допускается по письменному распоряжению ректора с письменного согласия работника и с учетом мнения Профсоюза.

Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день за фактически отработанное время не менее чем в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

7.6. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период.

Регулирование продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска работников, замещающих должности педагогических работников, а также руководителей образовательных организаций, заместителей руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений этих организаций и их заместителей осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Работодатель с учетом мнения Профсоюза утверждает не позднее чем за две недели до наступления календарного года график отпусков в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и Профсоюза.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Запрещается направление работников в неоплачиваемые отпуска по инициативе работодателя.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, причитающиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам работнику предоставлено преимущество в выборе новой даты начала отпуска.

7.7. При предоставлении ежегодного отпуска преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей педагогических работников продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

Преподавателям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

При этом излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (пункт 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных Народным Комиссариатом Труда СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

7.8. Работникам обеспечивается сохранение гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.9. Работодатель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению работника в связи с:

- свадьбой детей работника - до 5 календарных дней;
- празднованием серебряной (золотой) свадьбы работника - до 3 календарных дней;
- переездом на новое место жительства - до 5 календарных дней;
- уходом за заболевшими членами семьи - на время болезни в соответствии с заключением органов здравоохранения;
- юбилеем (50 лет и каждые последующие 5 лет) - до 3 календарных дней;
- в случае призыва в армию, родителям сына, супруге - до 3 календарных дней;
- празднованием Дня Знаний - 1 сентября (родителям первоклассников) - 1 календарный день;
- другими случаями по соглашению между работником и работодателем.

Отпуск предоставляется в удобное для них время, указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям.

Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

7.10. Дополнительные оплачиваемые отпуска сверх гарантированных законодательством РФ предоставляются:

- родителям, имеющим трех и более несовершеннолетних детей (в том числе усыновлённых, а также пасынков и падчериц) в возрасте до 12 лет - до 5 календарных дней;
- членам народных дружин, особо отличившихся при участии в охране общественного порядка, по письменному ходатайству областного штаба народных дружин - до 3 календарных дней;
- работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – 3 календарных дня.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

7.11. Отдельным категориям работников помимо отпуска, гарантированного законодательством РФ, предоставляется преимущественное право предоставления отпуска в летнее или другое удобное для них время:

- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет;
- работникам, имеющим ребенка-инвалида;
- матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет без отца;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери.

7.12. Стороны исходят из того, что в трудовом договоре, дополнительном соглашении к трудовому договору могут предусматриваться технологии дистанционной работы.

Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

Трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, заключаются между работником и работодателем в порядке, установленном ТК РФ.

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник по инициативе работодателя может быть временно переведен на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

Работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, работодатель обеспечивает необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами либо выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно.

Порядок, срок и размер возмещения расходов определяются Положением о дистанционной работе в Ульяновском государственном университете, принятым с учетом мнения Профсоюза (Приложение 8), трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

Временный перевод на дистанционную работу осуществляется на основании Положения о дистанционной работе в Ульяновском государственном университете.

По заявлению работника условия осуществления им временной дистанционной работы могут быть определены в дополнительном соглашении к трудовому договору с учетом норм ТК РФ.

7.13. К работникам не должна применяться ч. 7 ст. 312.9 ТК РФ, относящая ко времени простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой согласно положениям ст. 157 ТК РФ время, когда работник не выполняет непосредственно свою трудовую функцию, если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

7.14. Регулирование режима рабочего времени и оплаты труда педагогических работников в периоды, связанные с наступлением санитарно-эпидемиологических, климатических и других оснований, приводящих в том числе к переводу работников на дистанционный режим работы, осуществляется в соответствии с положениями приказа Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

Раздел 8. ОХРАНА ТРУДА

8.1. Работодатель в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами об охране труда гарантирует права работников на охрану труда и обязуется:

- обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со ст. 212 ТК РФ;

- обеспечивать финансирование и выполнение в установленные сроки мероприятий Соглашения по охране труда (Приложение 4), разработанных на основе анализа производственного травматизма и профзаболеваний, в целях предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний;

- своевременно проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проводить инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, пожарной безопасности; не допускать к работе лиц, не прошедших инструктаж, обучение, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

- на основании действующих типовых отраслевых норм обеспечивать работников сертифицированными средствами индивидуальной защиты за счет средств работодателя в соответствии с Нормами бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты (СИЗ) сотрудникам УлГУ (Приложение 5), а также обеспечивать своевременную чистку, стирку, ремонт, замену СИЗ, преждевременно потерявших свои защитные свойства не по вине работников;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет средств работодателя обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований); на время прохождения работником указанных медицинских осмотров (обследований) за работником сохранять место работы (должности) и средний заработок;

- согласно приказу Минздравсоцразвития РФ от 17.10.2010 № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств» при работах, связанных с загрязнением, ежемесячно выдавать работникам бесплатно смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с Перечнем бесплатной выдачи сотрудникам УлГУ смывающих и обезвреживающих средств (Приложение 6);

- обеспечивать профессиональную переподготовку работника за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие неудовлетворительных условий труда, а также в случае потери трудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профзаболеванием;

- информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, о полагающихся им гарантиях, компенсациях и средствах индивидуальной и коллективной защиты;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний;

- предоставлять в полном объеме работнику компенсации, установленные в соответствии с ТК РФ, государственными нормативными требованиями охраны труда, содержащимися в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, в законах и иных нормативных правовых актах субъектов Российской Федерации, Коллективном договоре, Соглашении по охране труда, локальных нормативных актах УлГУ, трудовом договоре, если работник занят на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда (Приложение 7);

- обеспечивать подразделения необходимыми наглядными пособиями и нормативными правовыми актами по охране труда;

- организовывать обучение по охране труда уполномоченных (доверенных) лиц и членов совместных комитетов;
 - обеспечивать условия для деятельности уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, выполнять социальные гарантии, установленные законодательством для уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда (выделение времени для выполнения обязанностей, сохранение заработной платы, доступность информации и др.);
 - выделять рабочие места в структурных подразделениях УлГУ для трудоустройства беременных женщин, нуждающихся в переводе на более легкую работу, исключаящую воздействие вредных производственных факторов;
 - для выполнения мероприятий по улучшению условий и охраны труда, предусмотренных законодательством РФ, ежегодно предусматривать в Плане финансово-хозяйственной деятельности средства на эти цели;
- проводить специальную оценку условий труда в соответствии с требованиями Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» не реже 1 раза в 5 лет.

8.2. Конкретный размер доплат, количество дней дополнительного отпуска, сокращенная рабочая неделя, выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда.

8.3. Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов может быть заменена по письменным заявлениям работников компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов.

8.4. В соответствии со статьей 219 ТК РФ в случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, компенсации работникам не устанавливаются.

8.5. Каждый работник имеет право на охрану труда, в том числе:

- на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- на получение достоверной информации от работодателя 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;
- на 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;
- на обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;
- на обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;
- на профессиональную переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;
- на 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, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- на обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также профессиональные союзы, их

объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда;

- на 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;

- на внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования);

- на гарантии и компенсации, установленные в соответствии с ТК РФ, Коллективным договором, локальными нормативными актами УлГУ, трудовым договором, если работник занят на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.6. Работник 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), обязательное психиатрическое освидетельствование работников в соответствии со ст. 213 ТК РФ, а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя при наличии медицинских рекомендаций по итогам медицинских осмотров и (или) после нетрудоспособности работника, а также в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

8.7. В целях организации сотрудничества и обеспечения общественного контроля за состоянием условий и безопасности труда создается комиссия по безопасности и охране труда, в которую вводятся представители работодателя и Профсоюза.

8.8. Профсоюз обязуется:

- обеспечивать общественный контроль за выполнением законодательства РФ по охране труда;

- контролировать правильность применения льгот для работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- участвовать в специальной оценке условий труда;

- участвовать в проведении смотров-конкурсов по охране труда;

- организовывать избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда в структурных подразделениях;

- поощрять лучших уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

8.9. Профсоюз пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие новой технологии требованиям охраны труда. В то же время он 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 Профсоюзом, представляется им государственной экспертизе или работодателю со своим постановлением, в котором излагаются его предложения. Если, вопреки позиции работодателя, заключение подтверждает мнение Профсоюза об отрицательном влиянии условий работы на работоспособность (здоровье),

работодатель компенсирует Профсоюзу понесенные им затраты в связи с проведением экспертизы.

8.10. В случае грубых нарушений со стороны работодателя нормативных требований к условиям работы, нарушения установленных режимов труда и отдыха, необеспечения работника необходимыми средствами индивидуальной защиты, в результате чего создается реальная угроза работоспособности (здоровью) работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений. Отказ от выполнения работы возможен после консультации работника с представителем Профсоюза и официального предварительного (не позднее, чем за одну смену) письменного уведомления непосредственного руководителя работ о принятом решении. При соблюдении этих условий отказ от работы не влечет для работника ответственности.

8.11. За время приостановления работы по указанной причине за работником сохраняется место работы и ему выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

8.12. За нарушение работником или работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

Раздел 9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза определяются ТК РФ, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами Российской Федерации, уставом Профсоюза и реализуются с учетом Коллективного договора.

9.2. Стороны обращают внимание на то, что работодатель и его полномочные представители обязаны:

9.2.1. Соблюдать права и гарантии Профсоюза, способствовать его деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя функционированию Профсоюза; обеспечивать участие председателя Профсоюза или его представителя с правом совещательного голоса в работе ректората, совещаниях, на которых принимаются управленческие решения, касающиеся прав и интересов работников; включать представителей Профсоюза в комиссии по реорганизации, ликвидации УлГУ, по аттестации работников, расследованию несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний;

9.2.2. Предоставлять Профсоюзу по его запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, питания, условий проживания работников в общежитии. Управление бухгалтерского учета и контроля УлГУ по запросу предоставляет в Профсоюз отчет о своевременности и полноте перечисляемых членских взносов.

9.2.3. В установленном законодательством РФ порядке предоставлять помещение со всем оборудованием, телефоном, услугами связи и коммуникаций, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы Профсоюза, а также помещения для проведения Конференции работников и обучающихся УлГУ, профсоюзных конференций.

9.2.4. Содействовать профсоюзным органам в использовании информационных систем университета для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

9.3. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав Профкома и не освобожденных от основной работы, в том числе:

9.3.1. Работники, входящие в состав Профкома, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия Профкома.

Перемещение или временный перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия Профкома.

9.3.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением работников, входящих в состав Профкома, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия Профкома, а руководителя (его заместителей) - с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

9.3.3. Члены Профкома освобождаются от основной работы с сохранением места работы (должности) и среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Коллективным договором.

9.3.4. Члены Профкома, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, заседаний Профкома, собраний, предусмотренных Уставом Профсоюза.

Членам Профкома, не освобожденным от основной работы, работодатель предоставляет время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей:

- председателю Профсоюза и казначею – 24 часа в месяц;
- членам Профкома – 12 часов в месяц.

9.3.5. Работодатель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению работника в связи с членством в Профкоме, профбюро - до 6 календарных дней по представлению Профкома.

9.3.6. Дополнительные оплачиваемые отпуска сверх гарантированных законодательством РФ предоставляются: председателям профбюро структурных подразделений УлГУ за активную работу по представлению Профкома; членам Профкома за активную работу по представлению председателя Профсоюза – 3 календарных дня на основании выписки из протокола заседания Профкома.

9.4. Стороны признают гарантии освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов:

9.4.1. Работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в Профком, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника - другая равноценная работа (должность) у того же работодателя. При невозможности предоставления указанной работы (должности) в связи с ликвидацией университета либо отсутствием соответствующей работы (должности) Профком сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки - на срок до одного года. При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением Профкома.

9.4.2. Сохранение за освобожденными профсоюзными работниками и штатными работниками Профкома социально-трудовых прав, гарантий и льгот, действующих в университете.

9.4.3. Педагогические работники, у которых срок действия квалификационной категории, установленной (присвоенной) по результатам аттестации, истекает в период исполнения ими на освобожденной основе полномочий в составе Профкома или в течение шести месяцев после их окончания, имеют право на период до прохождения ими аттестации в установленном порядке на оплату труда, предусмотренную для педагогических работников, имеющих соответствующую квалификационную категорию.

9.4.4. Сохранение за освобожденными профсоюзными работниками продолжительности ежегодного отпуска, предоставляемого по прежней работе, путем присоединения к основному отпуску дополнительного отпуска применительно к порядку, установленному для работников с ненормированным рабочим днем.

Предоставление председателю Профсоюза, не освобожденного от основной работы, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве 3 дней.

9.4.5. Содействие безналичному удержанию из заработной платы членов Профсоюза членских взносов и их дальнейшему перечислению в распоряжение Профсоюза при наличии письменных заявлений работников - членов Профсоюза.

Управление бухгалтерского учета и контроля УлГУ по запросу предоставляет в Профком отчет о своевременности и полноте перечисляемых средств.

9.5. Работа на выборной должности председателя Профсоюза и в его составе признается значимой для деятельности университета и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при избрании по конкурсу на замещение должностей научно-педагогических работников, при разработке локальных нормативных актов, определяющих рейтинги учебных структурных подразделений университета.

9.6. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав Профкома, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации университета или совершения работником виновных действий, за которые действующим законодательством Российской Федерации предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном ТК РФ, с учетом положений Коллективного договора.

9.7. Проведение в рабочее время Конференции работников и обучающихся УлГУ, профсоюзных собраний работников УлГУ допускается по заблаговременному согласованию с работодателем.

9.8. Профсоюз гарантирует каждому члену Профсоюза право на защиту своих интересов, для чего проводит бесплатные консультации; представляет интересы членов Профсоюза в суде и других органах в случае возникновения производственных и социальных конфликтов.

9.9. Профсоюз вправе использовать полученные средства:

- на оказание материальной помощи членам Профсоюза;
- на приобретение льготных санаторных путевок членам Профсоюза;
- на проведение социально-культурных, спортивно-оздоровительных мероприятий для работников.

Кроме того, по решению Профсоюза полученные средства могут быть направлены:

- на выплату единовременной материальной помощи каждому работнику-родителю на каждого новорожденного или усыновленного ребенка;
- на выплату материальной помощи работникам, находящимся в отпусках по уходу за детьми в возрасте от полутора до трех лет;
- на выплату материальной помощи работнику, впервые вступающему в брак, на основании его личного заявления и подтверждающих документов;
- на оплату стоимости лечения или компенсацию расходов на лечение;
- на компенсацию 50 % платы за содержание детей в детских дошкольных учреждениях единственному родителю (приемному родителю), опекуну, попечителю на основании его личного заявления, предъявления свидетельства о рождении ребенка, справки о рождении, либо свидетельства о смерти супруга, других подтверждающих документов;
- на компенсацию расходов на содержание детей работников в оздоровительных лагерях;
- на организацию познавательных экскурсий для детей работников в дни школьных каникул;
- на приобретение путевок социально-культурного назначения (в детские оздоровительные лагеря, на базы отдыха, в санатории-профилактории, в том числе СОК «Чайка»).

9.10. Профсоюз обязуется:

- содействовать эффективной работе и развитию университета в рамках своей компетенции;

- при обращении работника-члена Профсоюза и вновь поступающего на работу работника проводить консультации по вопросам трудовых отношений, а в необходимых случаях обеспечивать защиту членов Профсоюза при рассмотрении трудовых споров в компетентных органах и суде;
- осуществлять по обращениям работников контроль за правильностью нормирования и оплаты труда, оформления приема, перевода и увольнения, ведения трудовых книжек;
- способствовать объективному разрешению трудовых споров между работодателем и работниками;
- разъяснять работникам трудовое законодательство, положения Коллективного договора, обеспечивать содействие в реализации их прав;
- всемерно содействовать реализации настоящего Коллективного договора, укреплению социального партнёрства, недопущению социальной напряжённости в трудовом коллективе;
- вносить предложения в соответствующие органы государственной власти и органы местного самоуправления по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях работников, в установленном порядке проводить экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов в области экономики, социальных и трудовых вопросов;
- осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов работников, в том числе в судебных и иных государственных органах власти, оказывать бесплатную юридическую помощь членам трудового коллектива;
- содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работников;
- участвовать в мероприятиях по организации оздоровления работников (в том числе работников с детьми) в санатории, на базе отдыха работодателя;
- осуществлять общественный контроль за соблюдением социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации и Коллективным договором;
- принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий работодателя, приводящих к ухудшению положения работников, в установленные ТК РФ сроки;
- использовать все формы информационного обмена с целью наиболее полного информирования работников о деятельности сторон по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников, в том числе в рамках Коллективного договора;
- участвовать в организации и проведении мероприятий с участием работников, посвященных праздничным датам;
- в пределах своей компетенции оказывать помощь работникам при оформлении пенсии.

Раздел 10. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

10.1. В целях достижения устойчивого развития науки и образования, повышения престижа профессии преподавателя и ученого, трудового потенциала работников до 35 лет (далее – молодой работник) путем расширения их возможностей для эффективной самореализации стороны пришли к соглашению осуществлять следующие меры поддержки молодых работников:

10.1.1. Работодатель:

- организует работу по формированию и обучению резерва из числа молодых работников на руководящие должности;
- вправе закрепить наставника – куратора за молодым работником в первый год его работы у работодателя;
- способствует созданию условий для повышения квалификации молодых работников;
- способствует получению дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

- обеспечивает гарантии и компенсации работникам из числа молодежи, обучающимся в организациях, реализующих основные профессиональные образовательные программы в соответствии с законодательством Российской Федерации.

10.1.2. Профсоюз:

- создает условия для привлечения молодых работников к профсоюзной деятельности путем реализации мероприятий, мотивирующих их к вступлению в ряды членов Профсоюза;

- вправе направить молодых работников – членов Профсоюза на профессиональное обучение;

- организывает конференции, слеты, форумы, семинары, круглые столы по конкретным молодежным проблемам;

- содействует самоорганизации молодых работников с целью реализации их общественно полезных инициатив и интересов.

10.1.3. Работодатель и Профсоюз:

- осуществляют мероприятия, способствующие формированию позитивного имиджа и повышению социального статуса молодых работников, замещающих должности профессорско-преподавательского состава;

- развивают партнерские отношения с молодежными общественными объединениями и организациями в целях реализации молодежной политики Профсоюза, изучения передового опыта, применения новых форм и методов работы с молодежью.

РАЗДЕЛ 11. КОНТРОЛЬ ЗА ИСПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11.1. Контроль за исполнением Коллективного договора осуществляется сторонами совместно.

11.2. При проведении текущего контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

11.3. Контроль за исполнением Коллективного договора осуществляется комиссией, созданной из представителей сторон. Персональный состав указанной комиссии утверждается приказом работодателя в месячный срок со дня подписания Коллективного договора.

РАЗДЕЛ 12. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НЕВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

12.1. Лица, представляющие интересы работодателя либо работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

12.2. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Коллективного договора, непредоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с законодательством Российской Федерации.

13. ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1. Положение об оплате труда работников Ульяновского государственного университета.

Приложение 2. Положение о порядке использования фонда социальной поддержки работников УлГУ.

Приложение 3. Правила внутреннего трудового распорядка.


Приложение 4. Соглашение по охране труда.

Приложение 5. Нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты.

Приложение 6. Перечень бесплатной выдачи смывающих средств.

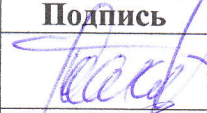

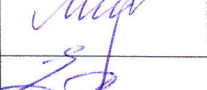
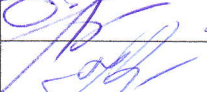
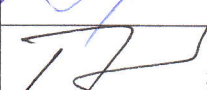
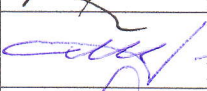
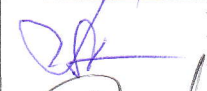
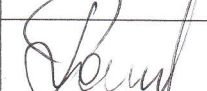
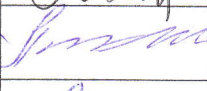
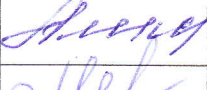
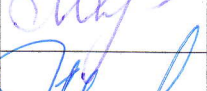
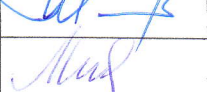
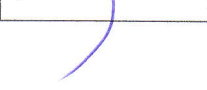
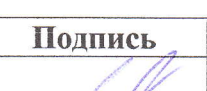
Приложение 7. Перечень работ с неблагоприятными условиями труда.

Приложение 8. Положение о дистанционной работе в Ульяновском государственном университете.

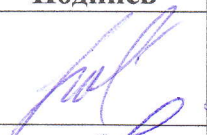
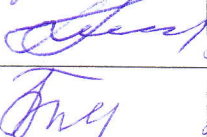
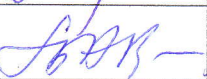

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Ульяновский государственный университет»	Коллективный договор	
КД – Коллективный договор ФГБОУ ВО «Ульяновский государственный университет» (на период 2021-2023 гг.)	Редакция 1	

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:

Должность	ФИО	Подпись	Дата
Первый проректор – проректор по учебной работе	Бакланов С.Б.		29.09.2021
Проректор по научной работе	Голованов В.Н.		29.09.2021
Проректор по экономике и финансам	Мингачева Л.Р.		29.09.2021
Проректор по довузовскому образованию и организации приема студентов	Гузенко Е.С.		29.09.2021
Проректор по правовым вопросам и управлению имуществом комплексом	Мухарьямова Э.Н.		29.09.2021
Проректор по внешним связям и молодежной политике	Кириллова Т.В.		29.09.2021
Проректор по инновационному развитию и цифровой трансформации	Шабалкин Д.Ю.		29.09.2021
Проректор по административно-хозяйственной работе и капитальному строительству	Сухих С.В.		29.09.2021
Помощник ректора по административной политике	Пантелеев С.В.		29.09.2021
Главный бухгалтер	Курчангина Е.Г.		29.09.2021
Начальник управления персоналом	Алексанина Е.Н.		29.09.2021
Начальник управления документационного обеспечения	Меньшикова И.С.		29.09.2021
Начальник управления по защите ресурсов	Макеев В.В.		29.09.2021
Начальник финансово-экономического управления	Фадеева Т.В.		29.09.2021

ОТ РАБОТНИКОВ:

Должность	ФИО	Подпись	Дата
Председатель первичной профсоюзной организации работников УлГУ	Вальцев В.В.		29.09.2021
Заместитель председателя профкома	Безногова Л.И.		29.09.2021
Председатель комиссии профкома по социальным вопросам	Троянова Т.Ю.		29.09.2021
Председатель комиссии профкома по работе с детьми	Белых Т.Ю.		29.09.2021