


Министерство образования и науки Российской Федерации Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования	Коллективный договор	
КД – Коллективный договор Ульяновского государственного университета на период 2017-2020 гг.	Редакция 1	

**От имени трудового
коллектива:**

Председатель первичной
профсоюзной организации
сотрудников УлГУ

Согласовано:

Президент Ульяновского
государственного
университета

От имени работодателя:

Ректор Ульяновского
государственного
университета

В.В. Вальцев

Ю.В. Полянсков

Б.М. Костишко

«___» _____ 2017 г.
М.П.

«___» _____ 2017 г.

«___» _____ 2017 г.
М.П.

СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Ульяновский государственный университет» (на период 2017-2020 гг.)

Принят

Конференцией работников и
обучающихся Ульяновского
государственного университета
«___» _____ 2017 года


© Является интеллектуальной собственностью УлГУ.
При перепечатке ссылка обязательна.

Ульяновск, 2017

Министерство образования и науки Российской Федерации Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования	Коллективный договор	
КД – Коллективный договор Ульяновского государственного университета на период 2017-2020 гг.	Редакция 1	

СОДЕРЖАНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	3
2. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА.....	5
3. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН.....	5
4. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ.....	8
5. ОПЛАТА ТРУДА.....	10
6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ.....	11
7. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА.....	12
8. ОХРАНА ТРУДА.....	14
9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.....	18
10. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА.....	21
11. КОНТРОЛЬ ЗА ИСПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА.....	21
12. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НЕВЫПОЛНЕНИЕ ДОГОВОРА.....	21
13. ПРИЛОЖЕНИЯ.....	22

Министерство образования и науки Российской Федерации Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования	Коллективный договор	
КД – Коллективный договор Ульяновского государственного университета на период 2017-2020 гг.	Редакция 1	

Коллективный договор (далее – договор) разработан и заключен равноправными сторонами добровольно, на основе соблюдения норм законодательства РФ, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств.

В настоящем 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-хозяйственные, производственные, учебно-вспомогательные, медицинские и иные работники);

Профсоюзная организация – первичная профсоюзная организация сотрудников Ульяновского государственного университета;

Администрация Университета – уполномоченные лица, осуществляющие функции по управлению трудом и работниками в соответствии с должностными обязанностями по поручению ректора Университета.

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Ульяновский государственный университет» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.


1.2. Договор заключен в соответствии с 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 организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2015-2017 годы, Уставом Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Ульяновский государственный университет» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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 – Профсоюзный комитет сотрудников УлГУ, поскольку последний уполномочен Конференцией трудового коллектива представлять интересы работников в области трудовых и связанных с ними социально-экономических отношений.

1.4. Сторонами договора являются:

- работодатель – Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Ульяновский государственный университет», в лице ректора Костишко Бориса Михайловича, и
- работники Университета – физические лица, работающие по трудовому договору в Университете, в лице председателя первичной профсоюзной организации сотрудников УлГУ Вальцева Владимира Владимировича.

1.5. Профкому Университета предоставляется право осуществлять контроль за выполнением договора.

Министерство образования и науки Российской Федерации Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования	Коллективный договор	
КД – Коллективный договор Ульяновского государственного университета на период 2017-2020 гг.	Редакция 1	

В случае нарушения работодателем условий договора профком вправе направить ему письменное представление об устранении этих нарушений, которое подлежит обязательному рассмотрению администрацией Университета.

1.6. При изменении законодательства РФ условия настоящего договора, ухудшающие положение работников Университета по сравнению с новыми положениями законов РФ, считаются недействительными.

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

1.8. 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 договора.

Действие договора распространяется на все подразделения Университета, включая филиалы, обособленные структурные подразделения организации, работников Университета независимо от членства работников в профсоюзной организации.

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

Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации или переизбрания председателя первичной профсоюзной общественной организации Университета.

При смене формы собственности организации договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

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

При ликвидации организации договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.


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

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

Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех 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.

1.11. Стороны договорились, что текст договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 30 календарных дней после его подписания.

1.12. Профсоюзный комитет сотрудников УлГУ для контроля за выполнением договора проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации

Министерство образования и науки Российской Федерации Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования	Коллективный договор	
КД – Коллективный договор Ульяновского государственного университета на период 2017-2020 гг.	Редакция 1	

информацию о ходе и итогах выполнения договора и бесплатно получает ее; при необходимости проводит экспертизы за счёт работодателя.

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

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

1.14. Все приложения к настоящему договору являются его неотъемлемой частью, при условии подписания их полномочными представителями обеих сторон.

Внесение дополнений и изменений в приложения к настоящему договору осуществляется путём принятия соответствующих актов, подписанных сторонами.

1.15. Настоящий договор составлен в двух идентичных экземплярах, один из которых хранится у работодателя, а второй – в Профкоме первичной профсоюзной организации сотрудников УлГУ.

Раздел 2. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

2.1. Договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Университета и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и по другим вопросам по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевыми (межотраслевыми), региональными и территориальными соглашениями.


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

Раздел 3. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН


3.1. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора и обязуются неукоснительно соблюдать его условия, уважать интересы друг друга, избегать конфронтации.

3.2. Работодатель обязуется:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- принимать локальные нормативные акты;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

Министерство образования и науки Российской Федерации Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования	Коллективный договор	
КД – Коллективный договор Ульяновского государственного университета на период 2017-2020 гг.	Редакция 1	

- 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 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 ему 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;
- создать условия для удовлетворения бытовых нужд работников, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать здоровые, благоприятные и безопасные 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 перевооружение образовательного и вспомогательных процессов с целью повышения их эффективности;
- утверждать смету фонда социальной поддержки работников Университета по согласованию с профсоюзным комитетом работников Университета;
- информировать трудовой коллектив о расходовании средств за прошедший год и о планировании расходования средств в будущем году, перспективах развития Университета и других вопросах деятельности учреждения;
- содействовать деятельности профсоюзного комитета работников Университета по защите социально-трудовых и экономических интересов членов трудового коллектива 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;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- 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

Министерство образования и науки Российской Федерации Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования	Коллективный договор	
КД – Коллективный договор Ульяновского государственного университета на период 2017-2020 гг.	Редакция 1	


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 договором;
- обеспечить выдачу работнику расчетного листка о заработной плате;
- 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;
- производить текущий ремонт жилых корпусов СОК «Чайка», последовательно улучшать условия проживания в них;
- продолжить работу по благоустройству и озеленению территорий Университета;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

3.2. Администрация Университета по запросу профсоюзной организации представляет сведения о численности и составе работников Университета в целом и его структурных подразделений, о профессиональных заболеваниях, о показателях производственного травматизма, о наличии свободных рабочих мест, о задолженности по выплате заработной платы в срок не позднее 10 рабочих дней после поступления запроса.

3.3. 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;
- 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;

Министерство образования и науки Российской Федерации Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования	Коллективный договор	
КД – Коллективный договор Ульяновского государственного университета на период 2017-2020 гг.	Редакция 1	

- ведение коллективных переговоров, заключение коллективного договора и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.

3.4. 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, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) 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 и иными нормативными документами трудовые обязанности;
- содержать помещение и рабочее место в надлежащем порядке, неукоснительно выполнять требования охраны труда и правила техники безопасности;
- повышать свой профессиональный и культурный уровень;
- укреплять свое здоровье, а также стремиться к здоровому образу жизни.

Раздел 4. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

4.1. Трудовые отношения между работодателем и работником возникают на основе трудового договора, заключенного на неопределенный срок или на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).


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.

4.2. Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных ТК РФ, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также по соглашению сторон без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

4.3. Заключению срочного трудового договора с профессорско-преподавательским составом (далее – ППС) и научными работниками предшествует избрание по конкурсу.

4.4. Заключению срочного трудового договора с деканом факультета и заведующими кафедрами предшествуют выборы.

4.5. При избрании работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им по срочному трудовому договору должности педагогического работника, относящегося к

Министерство образования и науки Российской Федерации Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования	Коллективный договор	
КД – Коллективный договор Ульяновского государственного университета на период 2017-2020 гг.	Редакция 1	

профессорско-преподавательскому составу, научного работника действие срочного трудового договора с работником продлевается по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок.

4.6. В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, срок действия трудового договора продлевается до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам – до окончания такого отпуска.

4.7. Прием на работу ППС производится на конкурсной основе в соответствии с Уставом УлГУ, Положением о порядке замещения должностей профессорско-преподавательского состава и ст. 332 ТК РФ.

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

4.9. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 373 ТК РФ).

4.10. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее чем за три месяца, представлять в профсоюзный комитет 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 30 или более работников в течение тридцати 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.

4.11. 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);
- проработавшие в УлГУ свыше 10 лет;
- 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;

4.12. При равной производительности и квалификации 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.

Министерство образования и науки Российской Федерации Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования	Коллективный договор	
КД – Коллективный договор Ульяновского государственного университета на период 2017-2020 гг.	Редакция 1	

4.13. Лицам, ранее высвобожденным из Университета в связи с сокращением численности (штата) работников и добросовестно работавшим в Университете, обеспечивается приоритет приема на работу при наличии вакансий.

4.14. Трудовые отношения регулируются следующими локальными нормативными актами:

- уставом Университета;
- положением об оплате работников Ульяновского государственного университета;
- правилами внутреннего трудового распорядка УлГУ;
- положением о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности, относящихся к административно-управленческому, учебно-управленческому 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;
- иными локальными нормативными актами.

Раздел 5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников (ст. 372 ТК РФ).


5.2. Система оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда работников Ульяновского государственного университета (Приложение 1).

5.3. 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.

5.4. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

5.5. Заработная плата устанавливается в валюте РФ (рубли) и выплачивается работнику наличными средствами в кассе УлГУ или перечисляется в кредитную организацию, указанную работником в его заявлении, либо в кредитную организацию, с которой у работодателя заключен договор на обслуживание банковских карт.

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 пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

Министерство образования и науки Российской Федерации Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования	Коллективный договор	
КД – Коллективный договор Ульяновского государственного университета на период 2017-2020 гг.	Редакция 1	

5.6. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца.

Заработная плата за первую половину месяца должна быть выплачена 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. За выполнение работником дополнительных видов работ, не входящих в круг его прямых обязанностей, установленных трудовым договором и должностной инструкцией по основному месту работы, работнику может быть установлена доплата по соглашению сторон.

5.8. Условия труда по степени вредности и (или) опасности устанавливаются на основании результатов специальной оценки условий труда в соответствии с требованиями Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 % тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников (ст. 372 ТК РФ) на основании решения комиссии.

Перечни профессий и должностей сотрудников УлГУ, занятых на работах с тяжелыми и вредными условиями труда, работах с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утверждаются приказом ректора по согласованию с профсоюзным комитетом УлГУ (ст. 372 ТК РФ) и являются приложением к данному договору.

5.9. Оплата труда при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных работ различной квалификации, при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работы определяется Положением об оплате труда работников Ульяновского государственного университета (Приложение 1).


5.10. Выплаты премий и оказание материальной помощи работникам УлГУ производятся в соответствии с Положением «Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета» и Положением «О порядке использования фонда социальной поддержки работников УлГУ» (Приложение 2).

5.11. Работодатель, допустивший задержку выплаты заработной платы работникам и другие нарушения оплаты труда, несет ответственность, установленную ст. 142, 236 ТК РФ.

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, по согласованию с администрацией Университета;
- ходатайствовать 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

Министерство образования и науки Российской Федерации Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования	Коллективный договор	
КД – Коллективный договор Ульяновского государственного университета на период 2017-2020 гг.	Редакция 1	

числе по приобретению новогодних подарков детям работников в возрасте до 14 лет;

– для работников, являющихся участниками и ветеранами Великой Отечественной войны, – приобретать подарки на День Победы.

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

6.3. Работодатель организывает в корпусах УлГУ пункты общественного питания в соответствии с Санитарно-эпидемиологическими правилами.

6.4. В целях эффективной работы УлГУ, создания условий для конкурентоспособности работников как основы их социальной защищенности 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 проводить текущий ремонт и укомплектование баз отдыха работодателя и заслушивать вопросы о готовности баз отдыха к началу летнего сезона и итоги работы баз отдыха на заседаниях ректората.

6.7. Профсоюзная организация обязуется:

– регулярно по плану проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия для работников, выделяя для этого ежегодно материальные средства;

– компенсировать стоимость санаторных путевок в СОК «Чайка», приобретенных членами профсоюза, на основании их заявления с приложением оригиналов подтверждающих документов в соответствии с Положением о порядке оказания материальной помощи на оздоровление и отдых членам Профсоюза – работникам УлГУ.


Раздел 7. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

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 УлГУ (Приложение 3).

7.2. **Неполное рабочее время.** 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).

7.2.1. Неполное рабочее время устанавливается как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Министерство образования и науки Российской Федерации Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования	Коллективный договор	
КД – Коллективный договор Ульяновского государственного университета на период 2017-2020 гг.	Редакция 1	

7.2.2. 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.

7.2.3. 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 УлГУ.

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


7.4. Отпуск без сохранения заработной платы. Работодатель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению:

- 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) - на 1 календарный день;
- членством в профсоюзных органах управления УлГУ (профсоюзный комитет, профбюро) - до 6 календарных дней по предоставлению профсоюзного комитета сотрудников УлГУ;
- другими случаями по соглашению между работником и Работодателем.

Отпуск предоставляется в удобное для них время, и 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.

7.5. Дополнительные оплачиваемые отпуска сверх установленных законодательством РФ предоставляются:

Министерство образования и науки Российской Федерации Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования	Коллективный договор	
КД – Коллективный договор Ульяновского государственного университета на период 2017-2020 гг.	Редакция 1	

- родителям многодетной семьи (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.
- председателям профбюро структурных подразделений УлГУ за активную работу по представлению профсоюзного комитета УлГУ; членам профсоюзного комитета УлГУ за активную работу по представлению председателя профсоюзного комитета сотрудников УлГУ – 3 календарных дня на основании выписки из протокола.
- 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.

7.6. Ежемесячно работодателем на основании личного заявления предоставляется оплачиваемый день отдыха женщинам, проработавшим истекший месяц без утраты трудоспособности.


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

- работникам, имеющим 2 и более детей в возрасте до 14 лет;
- работникам, имеющим ребенка-инвалида.
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери.


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:

- обеспечивать 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;

Министерство образования и науки Российской Федерации Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования	Коллективный договор	
КД – Коллективный договор Ульяновского государственного университета на период 2017-2020 гг.	Редакция 1	

- 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), обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями; 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 б);
- 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 полагающихся им гарантиях, компенсациях и средствах индивидуальной и коллективной защиты;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний;
- предоставлять 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, настоящим Коллективным договором, Соглашением по охране труда, локальными нормативными актами УлГУ, трудовым договором, если работник занят на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в полном объеме;
- 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, исключая воздействие вредных производственных факторов;
- для выполнения мероприятий по улучшению условий и охраны труда, предусмотренных законодательством РФ, ежегодно определять в смете расходов средства на эти цели (Приложение 8);

Министерство образования и науки Российской Федерации Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования	Коллективный договор	
КД – Коллективный договор Ульяновского государственного университета на период 2017-2020 гг.	Редакция 1	

— 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 (Приложение 7);

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;

Министерство образования и науки Российской Федерации Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования	Коллективный договор	
КД – Коллективный договор Ульяновского государственного университета на период 2017-2020 гг.	Редакция 1	

- 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, настоящим Коллективным договором, соглашением, 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), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя 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 профсоюзного комитета сотрудников УлГУ.

8.8. Профсоюзный комитет сотрудников УлГУ 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. Профсоюзный комитет сотрудников УлГУ 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 профкома об отрицательном влиянии условий работы на работоспособность (здоровье), работодатель компенсирует

Министерство образования и науки Российской Федерации Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования	Коллективный договор	
КД – Коллективный договор Ульяновского государственного университета на период 2017-2020 гг.	Редакция 1	

профсоюзному комитету сотрудников УлГУ 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 приостановки 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. Работодатель создает необходимые условия для деятельности профсоюзного комитета сотрудников УлГУ:

- обеспечивает участие председателя первичной профсоюзной организации сотрудников УлГУ или его представителя с правом совещательного голоса в работе ректората и других управленческих совещаниях;
- включает представителей профсоюзного комитета сотрудников УлГУ в комиссии по, реорганизации, ликвидации УлГУ, по аттестации работников, расследованию несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний;
- бесплатно предоставляет в административном здании помещение со всем оборудованием, телефоном, услугами связи и коммуникаций, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы профсоюзного комитета сотрудников УлГУ, а также помещения для проведения Конференций трудового коллектива и профсоюзных конференций;
- при необходимости, выделяет транспортные средства для обеспечения профсоюзной деятельности.

9.2. Работодатель обеспечивает нормальные условия для работы профсоюзного бюро факультетов и других структурных подразделений УлГУ.


9.3. Проведение в рабочее время Конференций трудового коллектива, профсоюзных собраний работников УлГУ допускается по согласованию профсоюзного комитета сотрудников УлГУ с работодателем.

9.4. Членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от производственной работы, работодатель предоставляет время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей:

- председателям профсоюзных органов и казначею – 24 часа в месяц;
- членам профсоюзных органов – 12 часов в месяц.

9.5. Профсоюзный комитет сотрудников УлГУ гарантирует каждому члену профсоюза право на защиту своих интересов через профсоюзную организацию:

- проводит бесплатные консультации;

Министерство образования и науки Российской Федерации Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования	Коллективный договор	
КД – Коллективный договор Ульяновского государственного университета на период 2017-2020 гг.	Редакция 1	

– представляет интересы членов профсоюзной организации в суде и других органах в случае возникновения производственных и социальных конфликтов.

9.6. Профсоюзный комитет сотрудников УлГУ использует средства:

- для оказания материальной помощи членам профсоюза;
- для приобретения льготных путевок членам профсоюза;
- для проведения культурных, спортивно-оздоровительных и социальных мероприятий трудового коллектива УлГУ.


9.7. Работодатель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы председателям профбюро структурных подразделений УлГУ за активную работу; членам профсоюзного комитета УлГУ за активную работу – 3 календарных дня на основании выписки из протокола профсоюзного комитета.

9.8. Работодатель не препятствует безналичному удержанию из заработной платы членов профсоюза членских взносов и их дальнейшему перечислению в распоряжение профсоюзных органов при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза.

Бухгалтерия УлГУ по запросу предоставляет в профсоюзный комитет сотрудников УлГУ отчет о своевременности и полноте перечисляемых средств.

9.9. Профсоюзная организация сотрудников обязуется:

- содействовать эффективной работе Университета присущими профсоюзу методами и средствами;
- обеспечивать при обращении члена профсоюза и вновь поступающего на работу консультациями по вопросам трудовых отношений, а в необходимых случаях и защитой членов профсоюза в судебных инстанциях по трудовым спорам;
- осуществлять по обращениям работников Университета контроль за правильностью нормирования и оплаты труда, оформления приема, перемещения и увольнения, ведения трудовых книжек;
- способствовать объективному разрешению трудовых споров между работодателем и работниками Университета;
- разъяснять работникам все положения настоящего договора, обеспечивать содействие в реализации их прав;
- всемерно содействовать реализации настоящего договора, укреплению социального партнёрства, недопущению социальной напряжённости в трудовом коллективе работодателя;
- вносить предложения в соответствующие органы государственной власти и местного самоуправления по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях трудящихся отрасли, проводить экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов в области экономики, социальных вопросов и охраны труда;
- осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов работников, в том числе в судебных и иных государственных органах 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 санаториях, санаториях-профилакториях, на базах отдыха работодателя;
- осуществлять общественный контроль за соблюдением социальных гарантий


Министерство образования и науки Российской Федерации Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования	Коллективный договор	
КД – Коллективный договор Ульяновского государственного университета на период 2017-2020 гг.	Редакция 1	

работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим договором;

- принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий работодателя, приводящих к ухудшению положения работников, в установленные ТК РФ сроки;
- использовать все формы информационного обмена с целью наиболее полного информирования профсоюзных организаций и работников о деятельности сторон настоящего Договора по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников;
- участвовать в организации и проведении мероприятий, посвященных праздничным датам;
- оказывать практическую помощь работникам при оформлении пенсии.

9.10. Профсоюзная организация по решению профсоюзного комитета вправе направлять имеющиеся средства:

- 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 добровольное медицинское страхование работников;
- на приобретение путевок социально-культурного назначения (в детские оздоровительные лагеря, на базы отдыха, в санатории-профилактории и др.).

Министерство образования и науки Российской Федерации Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования	Коллективный договор	
КД – Коллективный договор Ульяновского государственного университета на период 2017-2020 гг.	Редакция 1	

Раздел 10. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

10.1 В целях достижения устойчивого развития науки и образования и повышения 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 вправе:

- закрепить наставника – куратора за молодым работником в первый год его работы у работодателя;
- способствовать созданию условий для повышения квалификации молодых работников.

10.1.2. Профсоюзная организация вправе:

- создавать условия для привлечения молодых работников к профсоюзной деятельности путем реализации мероприятий, мотивирующих их к вступлению в ряды членов профсоюза;
- направить молодых работников – членов профсоюза на профессиональное обучение;
- организовывать конференции, слеты, форумы, семинары, круглые столы по конкретным молодежным проблемам;
- содействовать самоорганизации молодых работников с целью реализации их общественно полезных инициатив и интересов.

10.1.3. Работодатель и профсоюзная организация вправе:

- осуществлять мероприятия, способствующие формированию позитивного имиджа и повышению социального статуса молодых работников, замещающих должности профессорско-преподавательского состава;
- развивать партнерские отношения с молодежными общественными объединениями и организациями в целях реализации молодежной политики профсоюзной организации, изучения передового опыта, применения новых форм методов работы с молодежью.

11. КОНТРОЛЬ ЗА ИСПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА


11.1. Контроль за выполнением Коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами.

11.2. При проведении указанного 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 настоящего договора осуществляется комиссией из числа представителей сторон. Персональный состав указанной комиссии утверждается приказом работодателя в месячный срок со дня подписания настоящего договора.

12. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НЕВЫПОЛНЕНИЕ ДОГОВОРА

12.1. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 55 ТК РФ).

Министерство образования и науки Российской Федерации Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования	Коллективный договор	
КД – Коллективный договор Ульяновского государственного университета на период 2017-2020 гг.	Редакция 1	

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 УлГУ.


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.

.

Министерство образования и науки Российской Федерации Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования	Коллективный договор	
КД – Коллективный договор Ульяновского государственного университета на период 2017-2020 гг.	Редакция 1	

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:			
Должность	ФИО	Подпись	Дата
ОТ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА:			
Должность	ФИО	Подпись	Дата