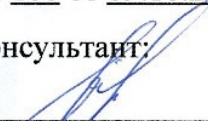


Одобен « 15 » мая 2007г.  
на конференции трудового  
коллектива государственного  
образовательного учреждения  
высшего профессионального  
образования «Ульяновский  
государственный педагогический  
университет имени И.Н. Ульянова»  
(УлГПУ)

Зарегистрирован в Управлении по  
труду Ульяновской области  
регистрационный  
№ 166 от 09.10.2007 г.  
Консультант:  
  
В.Ф.Варганов




## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного образовательного учреждения высшего  
профессионального образования «Ульяновский государственный  
педагогический университет имени И.Н. Ульянова» на 2007-2010 годы

Коллективный договор подписали:

От имени работодателя

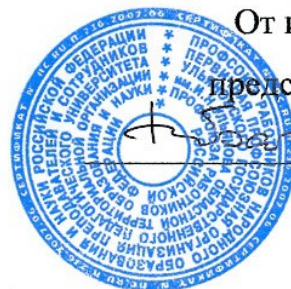
Ректор УлГПУ

  
Ю.А. Грушевский

От имени коллектива

председатель профкома

  
В.В. Батраков



## ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Законами РФ «О коллективных договорах и соглашениях» от 11 апреля 1992 года, «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях» от 12 января 1996 года, «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» от 23 ноября 1995 года, «Об образовании» от 13 января 1996 года, «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» от 22 августа 1996 года, Уставом Государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования Ульяновского государственного педагогического университета имени И.Н.Ульянова (в дальнейшем университет), отраслевыми и другими нормативными документами и является локальным нормативно-правовым актом, регулирующим социально-трудовые и профессиональные отношения между работодателем – университет - и его работниками на основе взаимных интересов сторон.
2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:  
работодатель – государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования Ульяновский государственный педагогический университет им. И. Н. Ульянова /университет/ в лице ректора Грушевского Юрия Анатольевича, именуемый далее «работодатель», и работники Университета, представленные профсоюзным комитетом Университета в лице председателя профсоюзного комитета преподавателей и сотрудников (далее председателя профкома) Батракова Владимира Васильевича.
3. Коллективный договор разработан и заключен сторонами добровольно и на основе принципов соблюдения норм законодательства.
4. Работодатель и работники обязуются неукоснительно соблюдать условия коллективного договора, уважать интересы друг друга, избегать конфронтации. Все спорные вопросы решать путем взаимоприемлемых решений.  
На период действия коллективного договора, при своевременном и полном выполнении его условий, стороны отказываются от проведения забастовок, локаутов и др.
5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников университета, независимо от членства в профсоюзе, работодателя и его представителей, а также на работников, трудовой договор, с которыми заключен в период действия коллективного договора.
6. Работодатель – университет – признает профком университета единственным представителем работников университета, поскольку он уполномочен конференцией трудового коллектива представлять его

- интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений.
7. Профком университета обязуется присущими профсоюзам методами и средствами содействовать эффективному процессу функционирования университета в рамках стоящих перед ним задач.
  8. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласованию сторон в порядке, установленном действующим законодательством для его заключения.
  9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.  
При смене формы собственности (частная, государственная, муниципальная, иная форма собственности – ст. 212 Гражданского кодекса Российской Федерации) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
  10. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
  11. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.
  12. При ликвидации организации на условиях, установленных законодателем, коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.
  13. Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном Трудовым Кодексом российской Федерации для его заключения, либо в порядке, установленном настоящим коллективным договором.
  14. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, а действие коллективного договора, заключенного в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, - на всех работников соответствующего подразделения.
  15. Коллективный договор заключен на срок 3 года и вступает в силу с момента подписания.

## РАЗДЕЛ I. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.

- 1.1. Трудовые отношения между работодателем и работником при поступлении на работу оформляются заключением письменного

трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет, а также на время выполнения определенной работы.

Работодатель обязуется ознакомить с правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором каждого вновь принимаемого на работу до заключения с ним трудового договора. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников университета по сравнению с действующим законодательством, а также Генеральным и Отраслевым тарифными соглашениями и настоящим коллективным договором.

При принятии новых тарифных соглашений, коллективного договора, присуждения ученой степени, звания производится соответствующая корректировка трудового договора.

Работодатель в течение трёх недель с момента приема на работу работника представляет в территориальный орган государственного пенсионного страхования заполненную анкету на страхование работника в случае заключения трудового договора впервые.

1.2 Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

1.3 Для профессорско-преподавательского состава университета перед заключением договора проводится конкурсный отбор претендентов на основе «Положения о порядке замещения должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении Российской Федерации» №4114 от 26.11.2002 года и на основании «Положения о порядке замещения должностей научно-педагогических работников в государственном образовательном учреждении высшего профессионального образования (ГОУ ВПО) «Ульяновский государственный педагогический университет имени И.Н.Ульянова» По его результатам заключается срочный трудовой договор.

Трудовой договор с другими работниками заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, или условий ее выполнения, или интересов работников, а также в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ.

1.4 Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются ТК РФ, другими нормативными документами, Уставом университета.

1.5 Работодатель обязуется:

- обеспечить соблюдение законов, других нормативно-правовых актов Российской Федерации, Ульяновской области, г.Ульяновска;
- выполнять все условия заключенного трудового договора;

- создавать необходимые условия для организации учебного процесса, научной и методической работы преподавателей;
- обеспечить своевременное заключение (перезаключение) коллективного договора в порядке, определенном действующим законодательством;
- обеспечить здоровые и безопасные условия труда (приложение №1);
- информировать коллектив о перспективах развития университета, его финансовом положении и других вопросах.

#### 1.6 Работники обязуются:

- выполнять все условия заключенного трудового договора;
- способствовать выполнению задач, стоящих перед университетом;
- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- повышать свой профессиональный уровень;
- укреплять свое здоровье.

1.7 Действие трудового договора прекращается по истечению его срока в соответствии с пунктом 2 ст.77 ТК РФ.

1.8 Досрочное расторжение трудового договора с работниками в связи с изменением структуры университета, его реорганизацией осуществляется в соответствии с ТК РФ.

1.9 Все вопросы, связанные с изменением структуры университета, его реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются в соответствии с действующим законодательством, типовым положением о вузе, Уставом университета при участии профкома с предоставлением обоснования по сокращению.

Проведение сокращения осуществляется лишь тогда, когда работодателем исчерпаны все возможные меры его недопущения. Увольнение педагогических работников, связанное с сокращением штатов, по инициативе администрации допускается только после окончания учебного года.

1.10. Работодатель обязуется предварительно, не менее чем за два месяца, в письменной форме уведомить профком о сокращении численности и штатов, предоставить планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.

Применительно к университету высвобождение считается массовым, если сокращается 30 и более работников в течение 30 календарных дней.

- 1.11. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.
- 1.12. При увольнении работников по сокращению численности или штатов выходное пособие выплачивается в соответствии со ст.178 ТК РФ
- 1.13 При сокращении преимущественное право на оставление на работе, кроме указанных в ст.179 Трудового Кодекса, а также лиц, увольнение которых не допускается статьями 261 и 269 ТК РФ, имеют лица:
- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
  - проработавшие в университете свыше 10 лет;
  - лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера;
  - одинокие матери и отцы, имеющие ребенка в возрасте до 16 лет.
- 1.14 Работодатель обязуется не производить сокращение штатов, если к этому не принудит жесткая экономическая обстановка. Прежде чем уволить кого-либо из работников, работодатель разрабатывает мероприятия, позволяющие избежать сокращения численности работников.
- 1.15 В случае объединения кафедр университета должность заведующего кафедрой занимает претендент, получивший большинство голосов (50% + один голос) членов ученого совета университета путем тайного голосования.
- 1.16 При разделении кафедры ее заведующий назначается на должность заведующего одной из вновь организованных кафедр приказом ректора университета.  
Должность заведующего другой кафедры занимается в соответствии с Уставом университета.
- Стороны договорились:
- 1.17 При замещении должностей профессорско-преподавательского состава учитывается следующее:
- должности профессора и доцента замещаются, как правило, лицами, имеющими соответствующие дипломы или аттестаты;
  - допускается замещение должности профессора лицами, не имеющими соответствующего ученого звания и ученой степени, но обладающими опытом и стажем научно-практической или практической деятельности не менее 10 лет на срок до 5 лет;
  - допускается замещение должности доцента лицами, не имеющими ученого звания и ученой степени, но обладающими опытом и стажем научно-практической или практической деятельности не менее 5 лет на срок до 5 лет;
  - должность старшего преподавателя замещается, как правило, лицами, имеющими ученую степень кандидата наук.
- Допускается замещение должности старшего преподавателя лицами, не имеющими ученой степени кандидата наук, но

выполняющими обязанности руководителей структурных подразделений вуза или являющихся заместителями деканов факультета.

В исключительных случаях должность старшего преподавателя может замещаться лицами, имеющими стаж научно-педагогической работы не менее десяти лет и большой объем лекционной нагрузки (свыше 100 часов в год) – на срок до 5 лет.

1.18 При планировании учебной нагрузки профессорско-преподавательскому составу:

- 1) не допускать превышения 40% от общего объема часов на педагогическую практику;
- 2) аудиторные занятия (лекции, семинарские, лабораторные и практические занятия) должны составлять не менее 1/3 общего числа часов планируемой учебной нагрузки.

1.19 Не позднее окончания учебного года ректор университета объявляет фамилии и должности научно – педагогических работников, у которых истекает срок трудового договора в следующем учебном году. Данная информация помещается на доске объявлений управления кадров университета.

По указанным должностям ректор объявляет конкурсный отбор не позднее чем за два месяца до окончания срока трудового договора.

1.20 Повторное заключение трудового договора с преподавателями осуществляется по результатам конкурсного отбора, который должен быть произведен до окончания срока действующего трудового договора.

1.21 Истечение срока трудового договора с работником является основанием прекращения трудовых отношений в случаях:

- непредставления работником заявления об участии в конкурсном отборе, в течение одного месяца со дня опубликования объявления о конкурсе для последующего заключения трудового договора на очередной срок;
- если работник не прошел конкурсный отбор на ученом совете университета (факультета).

1.22 Трудовой договор прекращается в соответствии с главой 13 (ст. 77-84), а также ст.336 Трудового Кодекса РФ.

## РАЗДЕЛ II. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

2.1 Продолжительность рабочей недели, режим рабочего времени и отдыха определяется правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома университета, а также с учетом специфики работы.

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

2.3 Для педагогических работников университета устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю, в соответствии с индивидуальным планом работы.

2.4. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени производится как по инициативе работника (совместительство), так и по инициативе работодателя (сверхурочные работы) в порядке, предусмотренном ст. 97, 99 Трудового Кодекса РФ.

Привлечение к сверхурочным работам в выходные и праздничные дни производится работодателем с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома университета по письменному распоряжению работодателя.

Сверхурочные работы не должны превышать 4-х часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

2.5. К перечню должностей работников университета с ненормированным рабочим днем относятся:

- главный бухгалтер (представляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью до 10 календарных дней);
- начальник управления кадров (представляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью до 10 календарных дней);
- проректор по административно-хозяйственной работе (представляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью до 10 календарных дней );
- проректор по обслуживанию электроэнергетических систем и сетей (представляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью до 10 календарных дней);
- помощник ректора (представляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью до 10 календарных дней);
- начальник учебного управления (в случае отсутствия преподавательской нагрузки) (представляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью до 10 календарных дней);
- юрисконсульт (представляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью до 10 календарных дней);
- методист приёмной комиссии (представляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью до 7 календарных дней);

- слесарь-сантехник (представляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дней).
- 2.6. Продолжительность работы накануне праздничных дней уменьшается на 2 академических часа.
- 2.7. В соответствии с действующим законодательством работникам университета предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск следующей продолжительности:
  - 56 календарных дней профессорско-преподавательскому составу;
  - 28 календарных дней остальным работникам.
- 2.8. Очередность предоставления ежегодных отпусков определяется графиком, утвержденным работодателем с учетом мотивированного мнения профкома университета не позднее 2-х недель до окончания календарного года и доведенным до сведения работников университета.
- 2.9. Для решения неотложных социально-бытовых вопросов, связанных с охраной здоровья, выполнением родственного долга и по другим уважительным причинам по личному письменному заявлению, согласно приказа ректора университета предоставляются краткосрочные дополнительные отпуска, кроме случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом:
  - работнику, имеющему 2-х и более детей в возрасте до 14 лет, - 3 календарных дня (без сохранения заработной платы);
  - работнику, имеющему ребенка-инвалида (инвалида детства) в возрасте до 18 лет, - 5 календарных дня без сохранения заработной платы, сверх установленных законодательством (ст. 262 ТК) дополнительных оплачиваемых выходных дней;
  - по уходу за малолетними детьми (до 4-х лет) 30 календарных дней без сохранения заработной платы, в любое удобное для работника время, по согласованию с администрацией;
  - одинокой матери (отцу), имеющей ребенка до 14 лет, - 3 календарных дня без сохранения заработной платы;
  - отцу, в связи с рождением ребенка в семье - 3 календарных дня без сохранения заработной платы;
  - в связи с юбилеем (50, 60, 70, 75 лет и 55 – женщинам) - один календарный день с сохранением заработной платы;
  - в связи с бракосочетанием самого работника - 3 календарных дня с сохранением заработной платы, или его детей - 3 календарных дня без сохранения заработной платы;
  - в связи с переездом на новое место жительства - 3 календарных дня без сохранения заработной платы;
  - для ликвидации аварии в доме - 1 календарный день без сохранения заработной платы;
  - для празднования серебряной (золотой) свадьбы - 1 календарный день без сохранения заработной платы;

- в связи с похоронами близкого родственника -2 календарный день с сохранением заработной платы;
- родителям в связи с проходами сына в армию – 3 календарных дня без сохранения заработной платы;
- одному из родителей детей школьников один день – 1 сентября с сохранением заработной платы;

2.10. Отзыв работника из отпуска допускается только по его письменному заявлению. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Отзыв из отпуска оформляется приказом ректора, где должно быть указано время предоставления оставшейся неиспользованной части отпуска.

### РАЗДЕЛ III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

3.1. В целях эффективной работы университета, создания условий для конкурентоспособности работников работодатель с учетом мнения профкома:

- разрабатывает единый план подготовки, переподготовки и повышения квалификации и доводит его до сведения работников;
- осуществляет должностные перемещения с учетом предварительного переобучения в соответствующей учебной структуре с обязательной аттестацией на основе квалификационных требований к профессиям и должностям;
- предусматривает при заключении трудового договора с работниками условие о своевременном повышении уровня профессиональной квалификации;

3.2. Работодатель предоставляет работникам, успешно обучающимся в высших, средних, начальных профессиональных учебных заведениях, вечерних общеобразовательных школах дополнительные отпуска, гарантии и компенсации в соответствии с действующим законодательством.

3.3. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые.

Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждений (по выбору работника).

## РАЗДЕЛ IV. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ И ОХРАНА ТРУДА

- 4.1. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами об охране труда гарантирует права работников на охрану труда и обязуется:
- своевременно проводить инструктаж, обучение, стажировку на рабочем месте и проверку требований охраны труда, пожарной безопасности работников университета в соответствии с законодательством;
  - обеспечить работников бесплатно спецодеждой и спец. обувью, другими средствами санитарной и индивидуальной защиты в соответствии с нормами охраны труда (приложение № 2; 3; 4).
- 4.2. Работодатель в установленном законодательством РФ порядке несет ответственность за жизнь и здоровье сотрудников и обучающихся в университете во время образовательного процесса.
- 4.3. По каждому несчастному случаю на работе работодатель создает специальную комиссию по расследованию его причин и их предотвращению.
- 4.4. В случае грубых нарушений со стороны работодателя охраны и безопасности труда, в результате чего создается реальная угроза здоровью и работоспособности работников, они вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений.
- В этих случаях отказ от работы возможен после консультации работника с представителем профкома и официального письменного уведомления руководителя структурного подразделения или непосредственного руководителя (декана, зав. кафедрой, начальника отдела и т.п.) о принятом решении. При соблюдении этих условий отказ от работы не влечет для работника ответственности. За время приостановки работы по указанной причине работник обязан находиться на рабочем месте. За работником сохраняется место работы.
- 4.5. Работники обязуются:
- соблюдать требования охраны труда, устанавливающие правила выполнения работ и поведения в производственных помещениях, рабочем месте;
  - правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
  - соблюдать трудовую, производственную и технологическую дисциплину;
  - немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о каждом несчастном случае, происшедшем на

рабочем месте, о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.

## РАЗДЕЛ V. ОПЛАТА ТРУДА

- 5.1. Оплата труда работников университета производится согласно «Положению о формах и системах оплаты труда в УлГПУ» (положение прилагается).
- 5.2. Оплата труда работников УлГПУ производится на основе Единой тарифной сетки (ЕТС) по оплате труда работников бюджетной сферы. Разряды оплаты труда работников в соответствии с ЕТС определяется по основным должностям служащих отраслей бюджетной сферы и по квалификационным требованиям по должностям работников высших и приравненных к ним по оплате труда учебным заведениям. Повышение тарифных ставок и окладов производится одновременно для всех работников в соответствии с законодательством.
- 5.3. При выполнении работ с тяжелыми и вредными условиями труда доплаты к должностным окладам работников производится в соответствии с действующими нормативными документами (приложение № 5).
- 5.4. Работа в сверхурочное время, праздничные и выходные дни оплачивается в размерах, не менее чем это предусмотрено законодательством.
- 5.5. Работодатель вправе устанавливать к должностным окладам индивидуальные надбавки стимулирующего характера, в том числе за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работника, в пределах средств, направленных на оплату труда. Размеры доплат и надбавок определяются работодателем в зависимости от качества и объема работ, выполняемых работниками, и максимальными размерами не ограничиваются.
- 5.6. Выплата заработной платы производится в денежной форме 2 раза в месяц. Если день выдачи совпадает с выходным или праздничным днем, то выплата производится накануне этого дня. При отсутствии средств на расчетном счете по оплате труда, работодатель обязуется выплатить зарплату при поступлении средств на расчетный счет.
- 5.7. Работникам, уходящим в отпуск, зарплата и отпускные выплачиваются в соответствии с графиком ухода в отпуск, но не позднее чем за 3 дня до начала отпуска, при наличии средств на расчетном счете.
- 5.8. Работодатель устанавливает надбавки к должностным окладам работникам, награжденным знаками отличия, в соответствии с нормативно-правовыми документами.

- 5.9. В случае смерти работника работодатель выплачивает единовременное пособие в размере должностного оклада при наличии денежных средств на оплату труда.
- 5.10. Работодатель вправе, при наличии денежных средств и независимо от источника выплаты, оказывать материальную помощь к отпуску, к юбилейным датам и профессиональным праздникам.
- 5.11. Работодатель вправе оказывать материальную помощь своим бывшим работникам, уволившимся в связи с выходом на пенсию по возрасту либо по инвалидности.

## РАЗДЕЛ VI. СОЦИАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ КОЛЛЕКТИВА

- 6.1. Работодатель обязуется:
- 6.1.1. Обеспечить в полном объеме предоставление льгот и компенсаций, установленных законодательными актами РФ, решениями Главы администрации области ветеранам войны и труда, воинам-интернационалистам, участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС, инвалидам и другим категориям граждан.
- 6.1.2. Своевременно перечислять страховые взносы, определенные законодательством.
- 6.1.3. Обеспечить содержание и оснащение учебных корпусов (аудиторий, кабинетов, лабораторий и т.д.), общежития, столовых в соответствии с нормами и правилами их эксплуатации.
- 6.2. Работодатель и профком принимают на себя обязательства по организации культурно-просветительной и физкультурно-оздоровительной работы с работниками УлГПУ и их семьями. В этих целях они организуют:
- функционирование спортивно-оздоровительного лагеря в летний период, проведение спартакиад, дней здоровья;
  - проведение различных культурно-массовых мероприятий по празднованию Дня учителя, новогодних елок для детей сотрудников, встреч с ветеранами и т.п.
  - бесплатное выделение новогодних подарков детям из многодетных семей и детям-инвалидам.
- 6.3. Работодатель обязуется отчислять денежные средства Первичной профсоюзной организации преподавателей и сотрудников университета на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу при наличии денежных средств.

## РАЗДЕЛ VII. УСЛОВИЕ РАБОТЫ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

- 7.1. Работодатель признает:
- неукоснительное соблюдение права работников на объединение в профсоюзы для защиты своих интересов;

- профсоюзный комитет УлГПУ правомочным представителем трудового коллектива, представляющим его интересы в области трудовых и связанных с трудом иных социально-экономических вопросов;
  - за профсоюзом право на осуществление общественного контроля за соблюдением трудового законодательства, законодательства об охране труда, настоящего коллективного договора, расходованием средств социального страхования через представительство в комиссии по социальному страхованию;
- 7.2. Работодатель обеспечивает участие с правом совещательного голоса председателя профкома или его представителя в совещаниях на уровне ректората, а председателей профсоюзных органов подразделений – в управленческих совещаниях на уровне этих подразделений.
- Представители профкома в обязательном порядке включаются в комиссии: по приватизации, реорганизации, ликвидации университета либо его подразделений, по аттестации работников, по проверки деятельности подразделений, расследованию несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний.
- 7.3. Профком организует деятельность профсоюзной организации университета, участвует в колдоговорной компании, созывает конференции, собрания представителей трудового коллектива, готовит для них проекты решений и другие материалы, выполняет их решения, руководит работой профбюро структурных подразделений.
- 7.4. Профком является юридическим лицом, имеет печать и расчетный счет, вправе самостоятельно решать кадровые и финансовые вопросы в целях осуществления задач профсоюзной организации.
- 7.5. Профком строит свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства и невмешательства в оперативно-распорядительную деятельность, если при этом не нарушается законодательство о труде.
- 7.6. Работодатель создает необходимые условия для деятельности выборных профсоюзных органов:
- предоставляет бесплатно помещение для работы профкома и для проведения профсоюзных собраний;
  - предоставляет бесплатно транспортные средства и средства связи;
  - предоставляет свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей, профсоюзной учебы, участие в работе пленумов, конференций, президиумов, съездов и т.п.
  - гарантирует проведение в рабочее время профсоюзных собраний (конференций), два раза в год, при условии заблаговременного согласования профкомом времени их проведения.
  - гарантирует признание, неприкосновенность, защиту прав собственности профсоюзов.

#### 7.7. Профком университета:

- осуществляет защиту экономических и трудовых прав работников;
- вносит предложения работодателю и участвует в рассмотрении своих предложений по социально-трудовым вопросам;
- гарантирует каждому члену профсоюза право на защиту своих интересов через профсоюзную организацию.

7.8. По письменному заявлению работников работодатель не препятствует безналичному удержанию из заработной платы членов профсоюза членских взносов и их перечислению в распоряжение профкома через бухгалтерию университета.

### РАЗДЕЛ VIII. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

- 8.1. Стороны, подписавшие договор, ежегодно отчитываются о ходе его выполнения на конференции работников университета. С отчетом выступают лица, подписавшие договор: ректор университета и председатель профкома университета.
- 8.2. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении и невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.
- 8.3. Лица, представляющие работодателя, уклоняющиеся от участия в переговорах по заключению, изменению коллективного договора, подвергаются административной ответственности согласно действующему законодательству.

### РАЗДЕЛ IX. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

9.1. Настоящий коллективный договор заключен на 2007-2010 годы. Он вступает в силу со дня его подписания сторонами и действует в течение всего срока. Если срок договора истек, а стороны не заключили новый договор, то настоящий коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключают новый договор.

Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

9.2. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников организации в 10 дневный срок с момента его подписания.

9.3. В случае необходимости приведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными или

иными актами в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения, согласованные и подписанные сторонами.

- 9.4. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, в областной отдел по труду на регистрацию в семидневный срок со дня подписания.
- 9.5. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией, состав которой формируется сторонами на равноправной основе и подлежит утверждению на конференции работников УлГПУ.

Комиссия проверяет выполнение коллективного договора согласно плану своей работы и по фактам письменных обращений работодателя, профкома, отдельных работников. Заседания комиссии проводятся не реже 1 раза в квартал с обязательным оповещением работников об итогах проводимых проверок.

- 9.6. Профком вправе запрашивать и получать информацию у работодателя о ходе и итогах выполнения коллективного договора, заслушивать на своих заседаниях работодателя о ходе выполнения договора.

Проект приказа  
по Ульяновскому государственному педагогическому университету имени  
И.Н.Ульянова

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2007 г. № \_\_\_\_\_

В соответствии с Трудовым кодексом РФ № 197-ФЗ от 30 декабря 2001 г., с изм. от 30 декабря 2006 г.

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

Утвердить комиссию по аттестации рабочих мест по условиям труда в составе:

- Наумчев Сергей Борисович, проректор по учебной работе, председатель;

члены комиссии :

- Агафонов Михаил Михайлович - начальник УК;
- Кокин Вячеслав Александрович - доцент кафедры МПФ, физико-математический факультет;
- Кирьянов Сергей Леонтьевич, доцент кафедры ОТД, факультет технологии и предпринимательства;
- Бураков Сергей Олегович, ассистент кафедры географии, естественно-географический факультет;
- Глинкин Николай Петрович, старший преподаватель кафедры всеобщей истории, исторический факультет;
- Полуянова Татьяна Александровна, зав.кафедрой иностранных языков второй специальности, факультет иностранных языков;
- Чунаев Анатолий Андреевич, доцент кафедры ТОФВ, факультет физической культуры и спорта;
- Карпеев Сергей Анатольевич, зав. кафедрой ПиПМШ, педагогический факультет;
- Зайцева Ирина Геннадьевна, ассистент кафедры дошкольной педагогики, факультет дошкольного воспитания;
- Соковнина Нина Никитична, начальник АХО учебного корпуса, административно-хозяйственная часть;

- Максимова Тамара Ивановна, зав. производством, столовая;
- Кутейко Наталья Александровна, библиотекарь, библиотека.

Ректор УлГПУ  
Ю.А.

Грушевский

Приложение

№ 2

Наименование профессий и должностей, работа в которых дает право на получение бесплатной спецодежды, спец. обуви и других средств индивидуальной защиты.

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год
1	Архивариус	Халат хлопчатобумажный	1
2	Библиотекарь (при работе в хранилище)	Халат хлопчатобумажный	1
3	Водитель автомобиля	Перчатки х/б	2 пары
4	Грузчик, рабочий	Куртка брезентовая Брюки х/б с брезентовыми наколенниками Рукавицы брезентовые Очки защитные	1 1 12 пар до износа
5	Дворник (уборщик территории)	Костюм хлопчатобумажный Фартук х/б с нагрудником Рукавицы комбинированные <u>Зимой дополнительно:</u> Куртка на утепляющей прокладке Валенки Галоши на валенки В остальное время дополнительно Плащ непромокаемый	1 1 6 пар  по поясам по поясам 1 пара на 2 г.  1 на 3 г.
6	Лаборант	При занятии в химических и технологических лабораториях	

	(всех наименований) при работе с кислотами	Халат х/б Фартук прорезиненный с нагрудником Перчатки резиновые Очки защитные	1 на 1,5 г. дежурный  дежурные до износа
7	Оператор копировальных и множительных машин, ротаторщик, электрофотограф	Халат хлопчатобумажный	1
8	Плотник	Костюм х/б Рукавицы с наладонниками из винилскожи-Т-прерывистой	1 6 пар
9	Слесарь-сантехник (при выполнении работ по ремонту, канализационной сети и ассенизаторских устройств)	Костюм брезентовый Сапоги резиновые Рукавицы комбинированные Перчатки резиновые Противогаз шланговый На наружных работах зимой дополнительно Куртка на утепляющей прокладке Брюки на утепляющей прокладке	1 на 1,5 г. 1 пара 6 пар дежурные дежурный  по поясам по поясам
10	Уборщик служебных помещений	Халат х/б Рукавицы комбинированные	1 6 пар
11	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Полукомбинезон хлопчатобумажный Перчатки диэлектрические Галоши диэлектрические	1  дежурные дежурные
12	Электросварщик ручной сварки	Костюм брезентовый или костюм для сварщика Ботинки кожаные	1  1 пара

		Рукавицы брезентовые	6 пар
--	--	----------------------	-------

### СТОЛОВАЯ

1	Повар, кондитер, буфетчик  Кондитеру дополнительно	Куртка белая х/б Брюки светлые х/б Фартук белый х/б Колпак белый или косынка х/б Полотенце Тапочки или туфли, или ботинки текстильные или текстильно- комбинированные на нескользящей подошве Рукавицы х/б	1 на 4 месяца 1 на 4 месяца 1 на 4 месяца 1 на 4 месяца 1 на 4 месяца 2 пары на год 2 пары в год
2	Контролер- кассир	Халат или куртка белая х/б Шапочка белая х/б	На 6 месяцев На 6 месяцев
3	Мойщик посуды	Куртка белая х/б Шапочка белая х/б Фартук прорезиненный с нагрудником На мойке котлов дополнительно Перчатки резиновые	На 4 месяца На 6 месяцев На 12 месяцев Дежурные
4	Кухонный работник	Куртка белая х/б Шапочка или косынка белая х/б Фартук х/б с водоотталкивающей пропиткой Рукавицы комбинированные	На 4 месяца На 6 месяцев На 6 месяцев На 6 месяцев

Примечание: Во время действия коллективного договора перечень может быть изменен и дополнен.

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
профессий и должностей на бесплатное получение мыла  
(основание: ст. 221 ТК РФ)

№ п/п	Должность, профессия	Норма в месяц на 1 человека
1	Водители а/машин	200 г
2	Кухонный работник – мойщик посуды	200 г
3	Лаборант кафедры химии	200 г
4	Слесарь-сантехник	200 г
5	Оператор и работники участка полиграфии (4 человека)	200 г
6	Повар	400 г
7	Уборщик служебных помещений	200 г
8	Электромонтер	200 г
9	Сторож	200 г
10	Сварщик	200 г
11	Библиотекарь	200 г

Примечание: во время действия коллективного договора перечень может быть изменен и дополнен.

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
профессий, по которым в дни работы устанавливается бесплатная  
выдача молока или других равноценных продуктов  
(основание: ст. 222 ТК РФ)

№ п/п	Должность (профессия)
1	Слесарь – сантехник
2	Сварщик
3	Начальник участка оперативной полиграфии
4	Участок оперативной полиграфии (все сотрудники): техник, машинистка, механик
5	Уборщики служебных помещений, при мытье мест общего пользования, туалетов
6	Уборщик территории
7	Лаборанты и ст. лаборанты кафедры химии

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
профессий (должностей), кому положена доплата  
за вредные условия труда

№ п/п	Профессия или должность	Основание доплаты	Размер доплаты
1	Преподаватель, лаборант кафедр: информатики, ботаники, зоологии, химии, анатомии, географии	За работу с компьютерной техникой, химическими реактивами	4%
2	Начальник, техник, механик участка оперативной полиграфии	За работу с множительной техникой	12%
3	Программист методист учебного управления	За работу с компьютерной техникой	12%
4	Уборщик служебных помещений	Уборка ассенизаторских устройств	10%
5	Слесарь-сантехник, мусоросборщик	Ремонт и уборка канализационной сети	10%
6	Бухгалтер	За работу с компьютерной	12%

		техникой	
7	Инженер управления кадров	За работу с компьютерной техникой	4-12%
8	Библиотекарь	За работу с компьютерной, множительной техникой	4-8%
9	Секретарь деканата	За работу с компьютерной техникой	12%

Примечание: во время действия коллективного договора перечень может быть изменен и дополнен