

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Александров Андрей Юрьевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 30.12.2019 15:00:16
Уникальный программный ключ:
caec1e5dfe0376cb9bd81c34badc369fa7bc6245

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«Чувашский государственный университет имени И.Н. Ульянова»
(ФГБОУ ВО «ЧГУ им. И.Н. Ульянова»)

«От работодателя»

Ректор ФГБОУ ВО
«ЧГУ им. И.Н. Ульянова»

А.Ю. Александров
« 17 » 2019 г.



«От работников»

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников Чувашского
государственного университета
им. И.Н. Ульянова»

О.Н. Широков
« 17 » 2019 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР МЕЖДУ РАБОТОДАТЕЛЕМ
И РАБОТНИКАМИ ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО
БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО
ОБРАЗОВАНИЯ «ЧУВАШСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ И.Н. УЛЬЯНОВА»
на 2020 – 2022 гг.

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО ОТ 27.12. 2019
ЗА № 531
ЗАМЕСТИТЕЛЬ ГЛАВЫ АДМИНИСТРАЦИИ
ПО ЭКОНОМИЧЕСКОМУ РАЗВИТИЮ
И ФИНАНСАМИ



В.Г. ЯКОВЛЕВ

Принят конференцией работников и
обучающихся ФГБОУ ВО «ЧГУ им.
И.Н. Ульянова» 17 декабря 2019 г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР МЕЖДУ РАБОТОДАТЕЛЕМ И РАБОТНИКАМИ
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «ЧУВАШСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ И.Н. УЛЬЯНОВА»
на 2020 – 2022 гг.**

Раздел I. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации и направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Чувашский государственный университет имени И.Н. Ульянова», именуемого в дальнейшем «Университет». Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в Университете, устанавливающий согласованные меры по усилению социальной защищенности работников с определением дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.2. Сторонами Коллективного договора являются: работодатель – Университет в лице его представителя - ректора Александрова Андрея Юрьевича (далее – Работодатель) и работники Университета, представляемые первичной профсоюзной организацией работников Чувашского государственного университета им. И.Н. Ульянова (далее – профком), в лице её представителя – председателя первичной профсоюзной организации работников Чувашского государственного университета им. И.Н. Ульянова Широкова Олега Николаевича.

1.3. Первичная профсоюзная организация работников является полномочным представителем коллектива работников Университета при разработке и заключении Коллективного договора, в переговорах с работодателем по вопросам оплаты труда, высвобождения и занятости работников Университета, создания благоприятных условий для нормальной учебной, учебно-методической, научной, производственной и других видов деятельности всего коллектива, по вопросам социальной защищенности, организации отдыха и улучшения жилищно-бытовых условий, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем.

1.4. Взаимоотношения между работниками, профкомом и работодателем основаны на принципах социального партнерства и направлены на обеспечение их согласованных интересов по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

1.5. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), федеральными законами «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об образовании в Российской Федерации», Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, иными законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации, Уставом и локальными актами Университета.

1.6. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников Университета независимо от членства в профсоюзной организации, по отдельным положениям – на членов их семей.

1.7. Коллективный договор подписывается сторонами и вступает в силу с 1 января 2020 года.

Настоящий Коллективный договор действует по 31 декабря 2022 года. По истечении установленного срока Коллективный договор действует до заключения нового Коллективного договора.

1.8. Между администрацией Университета и обучающимися заключается отдельное соглашение.

1.9. Разногласия, возникающие при заключении Коллективного договора и его исполнении, регулируются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.10. В течение установленного срока действия Коллективного договора стороны не вправе в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.11. Изменения и дополнения в Коллективный договор в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

1.12. Отдельные обязательства и полномочия работодателя возлагаются на подчиненных ректору руководителей: проректоров, руководителей структурных подразделений и т.д. После подписания Коллективного договора ректор издает приказ о назначении ответственных за исполнение отдельных положений Коллективного договора и доводит его до сведения коллектива.

1.13. В случае реорганизации Университета права и обязанности сторон по настоящему Коллективному договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового Коллективного договора или внесения изменений и дополнений в настоящий Коллективный договор.

Раздел II. Обеспечение занятости и профессионального роста работников. Социальные гарантии при увольнении работников

2.1. Штат преподавателей и сотрудников Университета утверждается ректором исходя из задач и специфики вуза в пределах фонда оплаты труда с учетом мнений руководителей структурных подразделений.

2.2. Основным документом, регулирующим отношения работников с Университетом, является трудовой договор (эффективный контракт) (далее – трудовой договор), заключенный в письменной форме в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

2.3. Трудовые отношения между работником и Университетом, возникающие на основе трудового договора, регулируются законодательством Российской Федерации о труде, об образовании и иными законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также настоящим Коллективным договором.

2.4. Прием преподавателей по основной работе производится ректором Университета по результатам конкурса.

2.5. Заключение трудового договора на замещение должностей научных и педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности. Должности декана и заведующего кафедрой являются выборными.

2.6. Трудовой договор с научными и педагогическими работниками, относящимся к профессорско-преподавательскому составу может быть заключен как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора, составляющий не более пяти лет.

2.7. В трудовом договоре могут оговариваться социально-бытовые условия. Если действующим законодательством предусмотрено, что эти вопросы решаются профкомом либо с его участием, возможность включения в трудовой договор подобных условий должна быть предварительно согласована с профкомом.

2.8. В трудовом договоре работника оговариваются обязательства выполнять относящиеся к нему требования по обеспечению законных прав Университета на результаты интеллектуальной деятельности, а именно признавать права Университета на результаты интеллектуальной деятельности работника в связи с выполнением им своих трудовых обязанностей или конкретного задания, а также сохранности принадлежащей Университету информации и коммерческой тайны, с которыми работник может быть ознакомлен в процессе выполнения своих трудовых обязанностей или конкретного задания.

2.9. Работодатель и профком проводят взаимные консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, могут заключать взаимные соглашения, включающие комплекс мероприятий, направленных на трудоустройство, переподготовку, повышение квалификации и т.д. высвобождаемых работников с выплатой гарантийных сумм, предусмотренных действующим законодательством о труде.

2.10. Администрация обязуется не допускать необоснованных сокращений работников.

2.11. При увольнении работника по собственному желанию в связи с выходом на пенсию по старости, проработавшего в Университете не менее 10 лет по основной работе, администрация выплачивает работнику выходное пособие в размере одного должностного оклада (независимо от размера ставки занимаемой должности работника).

2.12. При увольнении работника по основной работе в связи с признанием работника полностью не способным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с согласия профкома работодатель выплачивает работнику выходное пособие в размере одного должностного оклада (независимо от размера ставки занимаемой должности работника).

2.13. При увольнении работника, достигшего пенсионного возраста, по собственному желанию в связи с выходом на пенсию по старости, проработавшего в Университете не менее 25 лет по основной работе, администрация выплачивает ему сверх установленной законом суммы выходное пособие в размере 5000 рублей при условии отсутствия дисциплинарных взысканий за предшествующий год.

2.14. О массовом сокращении работников, связанном с реорганизацией Университета или его подразделений, администрация письменно уведомляет профком не менее чем за три месяца.

2.15. Все индивидуальные трудовые споры по вопросам увольнения, привлечения к дисциплинарной ответственности, а также различных выплат (премий, надбавок и т.п.) решаются комиссией по трудовым спорам. Решение комиссии является обязательным для исполнения. Это решение может быть обжаловано в судебном порядке.

2.16. Работодатель предоставляет возможность женщинам, имеющим детей до 14 лет, работать по гибкому графику или неполным рабочим дням.

2.17. Работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю деятельности. С этой целью администрация Университета осуществляет планирование мероприятий по дополнительному профессиональному образованию работников на основе планов кафедр и других структурных подразделений с учетом имеющихся средств.

2.18. Работодатель предоставляет научным работникам, имеющим ученую степень и занимающим штатные должности, по которым тарифно-квалификационными требованиями предусмотрены ученые степени, ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью: докторам наук – 56 календарных дней, кандидатам наук – 42 календарных дня.

2.19. Профессорско-преподавательский состав не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеет право на длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ).

2.20. Работодатель предоставляет дополнительные оплачиваемые отпуска в летнее время по основной работе работникам (кроме профессорско-преподавательского состава), проработавшим в Университете длительное время на полную ставку: более 10 лет – 2 календарных дня, более 15 лет – 4 календарных дня, более 20 лет – 6 календарных дней.

2.21. Работодатель предоставляет работнику при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, один рабочий день один раз в три года с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка.

Работодатель предоставляет работнику, не достигшему возраста, дающего права на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение 5 лет до наступления такого возраста и работнику, являющимся получателем пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании письменного заявления, при этом дни освобождений от работы согласовываются с работодателем.

2.22. Работодатель поощряет научных руководителей лучших студенческих научных работ.

2.23. Работодатель обязуется поддерживать развитие кафедр и иных структурных подразделений материально и организационно.

2.24. В целях повышения эффективности труда, профессионализма работников и состязательности между ними, а также между коллективами структурных подразделений Университета работодатель совместно с профкомом может организовывать и проводить:

- профессиональные конкурсы;
- рейтинги структурных подразделений Университета;
- выдвижение кандидатур для представления к правительственным, ведомственным и иным наградам.

2.25. В целях мотивации научного и педагогического труда, стимулирования притока молодежи и ее закрепление на технических факультетах Университета работодатель оказывает поддержку молодым преподавателям инженерного профиля за счет средств Университета.

Раздел III. Организация оплаты труда

3.1. Заработная плата работников Университета устанавливается в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Положением об оплате труда работников Чувашского государственного университета имени И.Н. Ульянова и иными локальными актами, регулирующими оплату труда в Университете.

3.2. Оплата труда каждого работника зависит от личного трудового вклада, результатов, качества и эффективности трудовой деятельности, профессиональной подготовки, уровня квалификации, сложности выполняемых работ.

3.3. Для учета особенностей работы отдельных структурных подразделений Университета могут разрабатываться и приниматься иные системы оплаты труда, не противоречащие законодательству и локальным актам Университета, по согласованию с профкомом.

3.4. Фонд оплаты труда работников Университета формируется из средств федерального бюджета, средств государственных внебюджетных фондов, средств, полученных от приносящей доход деятельности, а также иных источников, не запрещенных законодательством.

3.5. Все выплаты стимулирующего характера оформляются приказами ректора, размер их устанавливается ректором по представлению руководителей соответствующих структурных подразделений.

Надбавки и доплаты за достижение высоких результатов работы, выплаты за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы за период носят временный характер.

3.6. Экономия фонда оплаты труда, которая возникает в связи с отсутствием по болезни, в связи с отпуском по беременности и родам, отпуском без сохранения заработной платы, по уходу за ребенком, используется структурными подразделениями для оплаты труда лиц, выполняющих объём работ отсутствующих работников.

3.7. Работодатель безвозмездно обеспечивает издание в типографии учебно-методической литературы, выплачивает гонорар авторам учебников, учебных пособий в соответствии с локальными актами Университета.

3.8. Работодатель обязуется выплачивать единовременные стимулирующие выплаты лицам, защитившим диссертацию (после получения соответствующего диплома).

Единовременная стимулирующая надбавка выплачивается работникам Университета, состоящим в штате Университета на основной работе, в следующих размерах:

- за защиту диссертации на соискание ученой степени доктора наук – 40 000 рублей;
- за защиту диссертации на соискание ученой степени кандидата наук – 20 000 рублей ;
- научным руководителям работников, состоящих в штате Университета на основной работе, защитивших диссертацию на соискание ученой степени кандидата наук и аспирантов (ординаторов), обучающихся в аспирантуре (ординатуре) Университета и защитивших диссертацию за время обучения в аспирантуре (ординатуре) или защитивших диссертацию в течение года после окончания обучения в аспирантуре (ординатуре) Университета, – 20 000 рублей. Научный руководитель – работник, состоящий в штате Университета на основной работе. В случае если у защитившегося было двое и более научных руководителей, установленная единовременная стимулирующая надбавка равномерно распределяется между ними;
- научным консультантам работников, состоящих в штате Университета на основной работе, защитивших диссертацию на соискание ученой степени доктора наук и докторантов, обучающихся в докторантуре Университета и защитивших диссертацию на соискание ученой степени доктора наук или защитивших диссертацию в течение года после окончания обучения в докторантуре Университета, – 40 000 рублей. В случае если у защитившегося было двое и более научных консультантов, установленная единовременная стимулирующая надбавка равномерно распределяется между ними.

3.9. Работодатель выплачивает денежные вознаграждения в размере одного должностного оклада работникам (независимо от размера ставки занимаемой должности работников), проработавшим в Университете не менее 10 лет по основной работе, в связи с их юбилеем (50, 60, 70, 75, 80 лет и далее кратно 10) и при достижении пенсионного возраста.

3.10. В Университете устанавливается срок выдачи заработной платы за первую половину месяца – 23 число каждого месяца (в размере 40% от оклада), заработной платы за вторую половину месяца – 8 число каждого месяца.

3.11. Работодатель выплачивает сотрудникам компенсационную выплату за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35% часовой тарифной ставки (оклада), рассчитанного за час работы в ночное время.

3.12. Работодатель выплачивает компенсационную выплату за уборку санузлов в размере 20% от оклада.

Раздел IV. Условия и охрана труда

4.1. Работодатель обеспечивает:

- безопасность при эксплуатации зданий и сооружений Университета при надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии их в соответствии с нормативными требованиями;
- проведение специальной оценки условий труда;
- предоставление работникам, работающим во вредных и опасных условиях труда, средств коллективной и индивидуальной защиты;
- обучение, инструктаж работников по охране труда, по оказанию первой помощи, по электробезопасности, при работе на высоте и др.;
- проверку у работников знания норм, правил и инструкций по охране труда;
- проведение предварительных медицинских осмотров всех вновь принимаемых на работу работников;
- проведение периодических медицинских осмотров работников, работающих во вредных и опасных условиях труда, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в случаях и в порядке, предусмотренных законодательством Российской Федерации;
- выдачу молока, других равноценных пищевых продуктов или замену компенсационной выплатой работникам, работающим во вредных условиях труда;
- выплату работникам надбавок к должностным окладам за работу в неблагоприятных условиях труда;
- предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска продолжительностью 7 календарных дней работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда с учетом результатов специальной оценки условий труда.

4.2. Ежегодно служба охраны труда информирует участников совместного заседания ректората и профкома о состоянии условий и охраны труда во всех подразделениях Университета.

4.3. Трудовой распорядок в Университете определяется Правилами внутреннего трудового и учебного распорядка.

4.4. При выделении санаторно-курортных путевок для лечения и оздоровления в течение учебного года администрация предоставляет работникам Университета отпуск в счет ежегодного отпуска.

4.5. Работодатель проводит все мероприятия по подготовке к работе в зимних условиях во всех учебных, производственных помещениях и общежитиях Университета.

4.6. Работодатель организует работу пунктов общественного питания для обеспечения работников и обучающихся качественным питанием по доступным ценам. Работодатель совместно с профкомом осуществляют мониторинг за качеством их работы и ценообразованием.

4.7. Работодатель совместно с профкомом ежегодно проводит смотр-конкурс по охране труда на лучший кабинет, аудиторию, лабораторию с поощрением победителей.

4.8. Профком обязуется:

- представлять интересы работников по вопросам условий и охраны труда;
- обеспечить избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, оказывать помощь в их работе по осуществлению контроля состояния охраны труда;
- контролировать выполнение мероприятий по улучшению условий труда;
- выносить на рассмотрение администрации предложения по совершенствованию условий и охраны труда, распространению передового опыта в этой сфере;
- готовить и представлять работодателю предложения, направленные на улучшение работы по охране труда и здоровья, условиям труда работников;
- осуществлять профсоюзный контроль за расходованием средств на охрану труда, участвовать в работе комиссий, проводящих комплексное обследование в подразделениях по вопросам охраны труда.

Раздел V. Социальные гарантии работников

5.1. Работодатель ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, и делопроизводство, необходимое для учета и распределения жилья.

5.2. Жилые помещения, выделяемые Университету за счет средств федерального, республиканского или муниципального бюджетов, а также высвобождаемые при улучшении жилищных условий за счет бюджетных средств, предоставляются в порядке очередности работникам Университета по спискам нуждающихся в улучшении жилищных условий.

5.3. Работникам Университета и приглашенным специалистам, имеющим, как правило, ученую степень, принятым на работу в Университет, жилое помещение предоставляется на условиях, предусмотренных действующим жилищным законодательством и трудовым договором.

5.4. При производственной необходимости работникам, нуждающимся в жилье, может выделяться жилая площадь в общежитиях Университета на срок трудового договора в соответствии с существующим Положением.

5.5. Работодатель и профком Университета обеспечивают информирование (не реже одного раза в год) работников об учебно-воспитательной и социально-экономической деятельности Университета и его подразделений, в том числе и через газету «Ульяновец».

5.6. Работодатель и профком при наличии денежных средств для работников Университета приобретают путевки (курсовки) в санатории, на базы отдыха, организуют туры выходного дня и иные мероприятия, направленные на оздоровление и отдых работников.

5.7. Работодатель и профком Университета обеспечивают функционирование санатория-профилактория при наличии соответствующей субсидии из федерального бюджета на эти цели.

5.8. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, по письменному заявлению работников предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Перенесение этого отпуска на следующий календарный год не допускается.

5.9. Работники Университета имеют право на трехдневный отпуск с сохранением заработной платы по следующим причинам: свадьба, похороны близких родственников (отец, мать, муж, жена, сын, дочь, родные братья или сестра).

5.10. Работодатель в соответствии с законодательством содействует в организации похорон работников Университета.

5.11. Работодатель вправе предоставлять работникам Университета автотранспорт для личных нужд с соответствующей оплатой.

5.12. Работодатель по согласованию с профкомом бесплатно либо на льготных условиях предоставляет спортивно-оздоровительные сооружения, спортивный инвентарь в свободное от учебных занятий и плановых мероприятий время для проведения спортивной и физкультурно-оздоровительной работы с работниками Университета.

5.13. Работодатель организует и проводит культурно-воспитательную и спортивно-массовую работу, выделяет средства на проведение соответствующих мероприятий.

5.14. Работодатель в целях частичной компенсации стоимости обучения в Университете детей работников Университета, а также обучения работников Университета в аспирантуре Университета либо по программам высшего образования и дополнительного профессионального образования или по дополнительным общеобразовательным общеразвивающим программам для детей, реализуемым в Университете, вправе устанавливать компенсационные выплаты за обучение в соответствии с локальными актами Университета.

5.15. Работодатель и профком обязуются:

5.15.1. Оказывать содействие в работе Совета ветеранов, Женсовета.

5.15.2. Совместно проводить и финансировать праздничные мероприятия, посвященные Дню Победы, Международному женскому дню, Дню защитника Отечества, Международному дню защиты детей, Международному дню пожилых людей и юбилейным датам Университета.

5.15.3. Выделять средства на приобретение новогодних подарков детям работников (денежные средства, выделенные профкомом, расходуются на приобретение новогодних подарков детям работников, являющихся членами профсоюза).

5.15.4. Совместно организовывать и проводить культурно-массовую и спортивно-массовую работу среди работников Университета и их семей:

- занятия в спортивных секциях;
- спартакиада работников;
- общеуниверситетские вечера отдыха, детские новогодние утренники и другие мероприятия.

5.16. Профком обязуется оказывать материальную помощь работникам, являющимся членами профсоюза, в случаях:

- похорон работников, а также членов их семей (отец, мать, муж, жена, сын, дочь, родные брат или сестра);
- необходимости дорогостоящего лечения работника и его детей дошкольного и школьного возраста;
- пожара или другого стихийного бедствия (при наличии документа, подтверждающего произошедший факт).

Раздел VI. Обязательства работников

Работники Университета обязуются:

6.1. Соблюдать Устав Университета и Правила внутреннего трудового и учебного распорядка.

6.2. Своевременно и точно выполнять распоряжения работодателя.

6.3. Соблюдать требования режима секретности. Не разглашать государственную тайну, охраняемую действующим законодательством Российской Федерации, а также коммерческую тайну и другую конфиденциальную информацию, персональные данные другого работника, ставшую известной работнику в связи с исполнением им должностных обязанностей.

6.4. Разрешать трудовые конфликты в соответствии с законодательством.

6.5. Всесторонне способствовать повышению престижа Университета, воспитанию у студентов чувства патриотизма, гордости за свою профессию и вуз, прививать им нормы порядочности и интеллигентности.

6.6. Экономно расходовать электро- и теплоэнергию, воду и другие материальные ресурсы.

6.7. Поддерживать чистоту и порядок в рабочих помещениях Университета, на закрепленной за факультетами и подразделениями территории.

6.8. Содействовать поддержанию общественного порядка в Университете.

6.9. Содействовать материально-техническому обеспечению и оказывать помощь хозяйственным службам в выполнении ремонта помещений кафедр и лабораторий.

6.10. Обеспечивать сохранность имущества Университета.

6.11. Соблюдать и выполнять требования пожарной безопасности.

6.12. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда, в том числе:

- 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;
- извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания;
- 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;
- обеспечивать соблюдение требований охраны труда обучающихся.

6.13. Руководитель структурного подразделения Университета несет персональную ответственность за организацию работы возглавляемого структурного подразделения в соответствии с действующим законодательством.

Раздел VII. Обеспечение деятельности профсоюзного комитета

7.1. Взаимоотношения работодателя и профсоюза строятся на основе действующего законодательства, Устава Университета и настоящего Коллективного договора.

7.2. Работодатель согласовывает с профкомом приказы и распоряжения по вопросам, затрагивающим социально-экономические интересы работников.

7.3. Работодатель бесплатно предоставляет профкому право использовать множительную и другую оргтехнику.

7.4. Работодатель бесплатно предоставляет профкому помещение, средства связи, автотранспорт для проведения общеуниверситетских мероприятий.

7.5. На основании письменных заявлений работников Университета – членов профсоюза – работодатель обязуется перечислять членские профсоюзные взносы работников в безналичной форме на расчетный счет профкома.

Раздел VIII. Основные принципы взаимоотношения работодателя и профкома

Контроль выполнения Коллективного договора

8.1. Права и гарантии деятельности профсоюзной организации (профсоюзного комитета), профбюро определяются ТК РФ, федеральными законами Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об общественных объединениях», иными законами Российской Федерации, Уставом профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Уставом Университета, Положением о первичной профсоюзной организации работников Чувашского государственного университета им. И.Н. Ульянова, настоящим Коллективным договором.

8.2. Работодатель и профком обязуются:

- сотрудничать в рамках законодательства по вопросам социально-трудовых отношений;
- признавать право каждой из сторон предъявлять справедливые взаимные требования;
- обеспечивать регулярное и полное информирование сторон по всем вопросам, относящимся к их компетенции;
- разрешать спорные вопросы на основе взаимного уважения;
- не допускать конфликты в коллективе работников.

8.3. Работодатель и профком признали обязательным:

- работу в составе Ученого совета Университета представителей профкома;
- работу председателей профсоюзных бюро в составе ученых советов факультетов, филиалов и других структурных подразделений Университета;
- рассмотрение работодателем при принятии локальных нормативных актов предложений профкома.

8.4. Профком имеет право при поддержке структурного подразделения, работодателя выдвигать кандидатуры выборных и штатных профсоюзных работников на присвоение почетных званий и награждение ведомственными знаками отличия в установленном в Университете порядке.

8.5. Контроль выполнения Коллективного договора осуществляют стороны, подписавшие его, и их представители.

8.6. Выполнение положений Коллективного договора на факультетах (в подразделениях) контролируется администрацией факультета (подразделения) и профсоюзным бюро.

8.7. Работодатель обязуется разместить текст Коллективного договора на сайте Университета и издать в виде брошюры.

8.8. Профком обязуется осуществить дальнейшую публикацию и распространение текста настоящего Коллективного договора среди работников Университета.

8.9. После утверждения Коллективный договор передается во все структурные подразделения Университета и является документом, обязательным для исполнения сторонами, подписавшими Коллективный договор.

Итого пронумеровано, прошнуровано и скреплено печатью 16 (шестнадцать) листов.

Ректор ФГБОУ ВО
«ЧГУ им. И.Н. Ульянова»

А.Ю. Александров

Председатель ППОР
«ЧГУ им. И.Н. Ульянова»

О.Н. Широков



РЕГИСТРАЦИОННАЯ КАРТА коллективного договора

Дата регистрации и регистрационный номер коллективного договора	Численность работников, охваченных коллективным договором, чел.	Наименование города (района)	Наименование организации	Наименование основного вида экономической деятельности	Организационно-правовая форма организации	
№ 531 от 27.12.2019	1803	город Чебоксары	Федеральное государственное бюджетное учреждение образования «Чувашский государственный университет имени И.Н. Ульянова»	85.22	бюджетное учреждение	государственное
Дата заключения коллективного договора		Дата начала действия коллективного договора		Дата окончания действия коллективного договора		Срок действия коллективного договора
17.12.2019		01.01.2020		31.12.2022		3 года

Стороны коллективного договора, представители

от работников	от работодателя
Председатель первичной профсоюзной организации О.Н. Широков	Ректор А.Ю. Александров

РАЗДЕЛЫ

Рабочее время	устанавливается в соответствии правилами внутреннего трудового распорядка				
Оплата труда	Тарифная сетка	Минимальная тарифная ставка (оклад)	Порядок индексации	Надбавки к тарифным ставкам	Доплаты к тарифным ставкам
Отпуска	Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска				
	На работах с вредными или опасными условиями труда		На работах с ненормированным рабочим днем	В случае свадьбы, смерти близких родственников и др.	
	предусмотрено		не предусмотрено	предусмотрено	
Занятость	Мероприятия по предотвращению массового высвобождения работников		Доплаты к выходному пособию		Другие меры по социальной защите и обеспечению занятости высвобождаемых работников
	предусмотрено		предусмотрено		предусмотрено
Охрана труда	имеется				
Дополнительные социальные гарантии, льготы, компенсации	Пособия в связи со смертью работника от несчастного случая или профзаболевания		Пособия по инвалидности, увечью на производстве		Материальная помощь, другие виды пособий
	не предусмотрено		не предусмотрено		предусмотрено

Полное название органа, проводившего регистрацию

Администрация города Чебоксары Чувашской Республики
заместитель главы администрации по экономическому развитию и финансам



В.Г. Яковлев

(подпись, место печати)