

Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова»

Принят Конференцией работников и обучающихся федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова»  
«20» июня 2023 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
федерального государственного бюджетного  
образовательного учреждения высшего образования  
«Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова»  
на 2023-2026 годы

Врио ректора федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова»

Председатель Конференции работников и обучающихся федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова»



20.06.2023



А.В. Иванчин



20.06.2023

М.Н. Каплин

Муниципальное образование  
ДЕПАРТАМЕНТ ПО СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКЕ  
НАСЕЛЕНИЯ И ОХРАНЕ ТРУДА

ПРОВЕДЕНА УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ  
РЕГИСТРАЦИЯ

Регистрационный № 2931/175  
Дата « 27 » 07 2023.  
С.И.О. отв. лица Ксенов С.В.

Ярославль  
2023

## **1. Общие положения**

### **1.1. Определения**

Для целей настоящего Коллективного договора применяются следующие термины:

**Работодатель** – федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова» (далее – ЯрГУ, университет), адрес: 150003, г. Ярославль, улица Советская, дом 14.

**Работники** – физические лица, состоящие в трудовых отношениях с ЯрГУ.

**Конференция трудового коллектива** – Конференция работников и обучающихся федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова».

**Коллективный договор** – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации, заключенный между работниками и работодателем в лице их представителей (далее – КД).

**Комиссия по ведению коллективных переговоров** – орган, созданный работниками и работодателем на равноправной основе из уполномоченных представителей сторон с целью достижения согласования интересов сторон трудовых отношений и содействия коллективно-договорному регулированию социально-трудовых отношений в организации и ее филиалах.

**Комиссия по контролю** – орган, созданный работниками и работодателем на паритетных началах с целью проведения регулярного контроля за своевременным и полным исполнением условий Коллективного договора.

**Профсоюз** – первичная профсоюзная организация работников ЯрГУ.

**Профком** – комитет (выборный орган) первичной профсоюзной организации работников ЯрГУ.

**ППС** – профессорско-преподавательский состав.

### **1.2. Стороны и статус Коллективного договора**

Настоящий Коллективный договор (далее – КД) заключен между работодателем в лице ректора университета Иванчина Артема Владимировича и Работниками университета в лице председателя Конференции трудового коллектива Каплина Михаила Николаевича.

Договор составлен на основе положений Конституции Российской Федерации, конвенций Международной Организации Труда, Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), Отраслевого соглашения по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации (далее – Отраслевое соглашение), Устава ЯрГУ и других нормативных правовых актов.

### **1.3. Цели и задачи Коллективного договора**

Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников университета и установлению социально-трудовых гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым соглашением, региональным и территориальными соглашениями.

Коллективный договор заключен для решения следующих задач:

- обеспечение эффективной деятельности университета, предусмотренной его Уставом;
- защита прав и интересов работников университета;
- обеспечение реализации согласованных условий организации и оплаты труда;
- создание современной системы профессионального роста, повышения квалификации и переподготовки работников;
- придание правовых форм разрешению конфликтных ситуаций, возникающих на разных уровнях взаимоотношений между работниками и работодателем;
- создание системы социальной поддержки;

- создание эффективной системы морального и материального поощрения работников.

#### **1.4. Обязательность выполнения Коллективного договора**

Все условия Коллективного договора являются обязательными для подписавших его сторон и распространяются на всех работников университета. Ни одна из сторон КД не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

#### **1.5. Срок действия Коллективного договора**

Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания сторонами и действует в течение трех лет.

#### **1.6. Условия заключения Коллективного договора, внесение изменений и дополнений**

Основные положения Коллективного договора выработаны в ходе его свободного обсуждения в коллективах работников подразделений университета и переговоров представителей работодателя и работников, основанных на принципах социального партнерства и защиты социальных прав каждого члена коллектива работников.

Коллективный договор принимается Конференцией трудового коллектива.

Внесение изменений или дополнений в КД в течение срока его действия производится только по взаимному согласию сторон. Порядок внесения изменений и дополнений в действующий договор разрабатывается Комиссией по ведению коллективных переговоров и утверждается ректором.

#### **1.7. Контроль выполнения Коллективного договора**

Для контроля выполнения Коллективного договора создается комиссия из равного числа представителей сторон.

Регламент работы комиссии определен разделом 11 настоящего Коллективного договора.

## **2. Трудовые отношения**

### **2.1. Прием на работу**

При приеме на работу работодатель знакомит работника с Отраслевым соглашением, Уставом университета, Коллективным договором, Правилами внутреннего распорядка, Кодексом этики и служебного поведения, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, и его должностной инструкцией. Факт ознакомления фиксируется личной подписью работника в трудовом договоре.

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

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

Порядок, срок и размер возмещения расходов определяются локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

Временный перевод на дистанционную работу осуществляется на основании локального нормативного акта работодателя, принятого с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

Срок действия трудового договора устанавливается по соглашению сторон в соответствии с ТК РФ.

Работодатель при заключении срочного трудового договора обязуется уважать право педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, на стабильность и долгосрочность трудовых отношений.

Срок действия трудового договора с научным работником устанавливается по соглашению сторон и, в случае проведения конкурсного отбора на должность, с учетом мнения Конкурсной комиссии. В случае расхождения мнений между работодателем, Конкурсной комиссией и претендентом на должность научного работника согласование срока проводится по письменному обращению последнего.

Количество ставок педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, рассчитывается, исходя из контингента студентов, аспирантов и докторантов всех форм обучения в соответствии с коэффициентами, установленными Министерством науки и высшего образования Российской Федерации.

## **2.2. Прекращение трудового договора**

Прекращение трудового договора между работодателем и работником осуществляется в порядке, предусмотренном ТК РФ.

## **2.3. Сокращение численности или штата работников**

Работодатель обязуется не допускать необоснованного сокращения численности или штата работников университета.

В целях реализации прав работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, ликвидации или реорганизации подразделений, работодатель предпринимает следующие меры:

- предоставляет работнику в этот период под роспись список имеющихся (по мере появления) вакантных должностей (работ) как соответствующих квалификации работника, так и вакантных нижестоящих должностей или нижеоплачиваемых работ, которые работник может выполнять с учетом его состояния здоровья, для перевода его на другую работу, соответствующие должностные инструкции, информацию об условиях труда на вакантных должностях;

- освобождает работника по его письменному заявлению в этот период не более чем на 4 часа рабочего времени в неделю для самостоятельного поиска работы с сохранением зарплаты.

Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179, ст. 261 ТК РФ, имеют также:

- работники, совмещающие работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;

- работники, отнесенные в установленном порядке к категориям граждан предпенсионного возраста;

- работники, получившие среднее профессиональное образование или высшее образование и впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня.

#### **2.4. Порядок действий профкома при увольнении работников, являющихся членами профсоюза**

Увольнение работников - членов профсоюза на основании пунктов 2, 3 и 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ работодателем производится с учетом мотивированного мнения профкома в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

#### **2.5. Ежегодные оплачиваемые отпуска**

Работники университета имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с законодательством РФ. Порядок предоставления, исчисления, продления, перенесения ежегодного оплачиваемого отпуска, отзыв из отпуска регламентируется ТК РФ.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Отпуск для педагогических работников предоставляется, как правило, в каникулярный период времени.

График отпусков может быть изменен по инициативе работодателя только с согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Изменение графика отпусков по инициативе работника производится с согласия работодателя на основании личного заявления работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала. Дополнительно извещение о времени начала отпуска производится письмом-уведомлением Центра кадровой политики работодателя посредством корпоративной электронной почты. Если работник был извещен о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала, то отпуск по заявлению работника должен быть перенесен на другой срок.

В исключительных случаях часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией при наличии у работодателя финансовой возможности и обоснованной невозможности (с учетом характера выполняемых трудовых функций) предоставления работнику отпуска более 28 календарных дней в течение одного года.

#### **2.6. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска**

Работодатель предоставляет ежегодно дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- с ненормированным рабочим днем – продолжительностью 5 календарных дней (вводится в действие с 1 января 2024 года);

- условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо к опасным условиям труда – продолжительностью 7 календарных дней.

Работникам обеспечивается предоставление гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, установленных приказами ЯрГУ по результатам специальной оценки условий труда.

С учетом целевого характера дополнительного отпуска за работу во вредных и (или) опасных условиях труда не допускаются замена такого отпуска денежной компенсацией, перенос отпуска на следующий рабочий год и отзыв работника из дополнительного отпуска.

#### **2.7. Порядок предоставления длительных отпусков педагогическим работникам**

Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года.

Очередность и продолжительность длительных отпусков устанавливаются графиком предоставления длительных отпусков педагогическим работникам, утверждаемом ежегодно в сроки и в порядке, установленном статьей 123 Трудового кодекса Российской Федерации.

Разделение длительного отпуска на части и его продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске не допускаются.

Длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

В зависимости от финансовых возможностей университета длительный отпуск может быть предоставлен с полной, частичной оплатой, а также без оплаты. Решение о предоставлении длительного отпуска и порядке его оплаты принимает ректор по рекомендации Ученого совета университета. Длительные отпуска педагогическим работникам, работающим по совместительству, предоставляются без оплаты.

## **2.8. Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы**

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель помимо предоставления отпусков, указанных в абз. 2-6 ч. 2 ст. 128 ТК РФ, руководствуясь абз. 7 ч. 2 ст. 128 и ст. 263 ТК РФ, обязуется на основании письменного заявления работника предоставлять ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы длительностью до 14 календарных дней в году в согласованные сторонами сроки следующим работникам:

- имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет;
- отцам, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет без матери;
- имеющим близких родственников, страдающих заболеваниями, требующими длительного лечения.

Этот отпуск может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску, использован отдельно полностью или по частям.

Работодатель, руководствуясь абз. 7 ч. 2 ст. 128 ТК РФ, обязуется на основании письменного заявления работника предоставлять дополнительный ежегодный отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, отработавшим в ЯрГУ более 25 лет – 7 календарных дней;
- работникам, отработавшим в ЯрГУ более 20 лет – 5 календарных дней;
- работникам, отработавшим в ЯрГУ более 15 лет – 3 календарных дня.

Суммирование двух и более дополнительных ежегодных отпусков без сохранения заработной платы не допускается.

Работодатель, также руководствуясь абз. 7 ч. 2 ст. 128 ТК РФ, обязуется предоставлять работникам по их заявлениям дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- для сопровождения собственных детей младшего школьного возраста в школу 1 сентября – 2 календарных дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;
- для проводов собственных детей в армию – 2 календарных дня;
- в связи с бракосочетанием собственных детей – 2 календарных дня.

Перенесение указанных в настоящем пункте отпусков на следующий год не допускается.

## **3. Оплата труда**

### **3.1. Общие требования**

Заработная плата работникам университета устанавливается в соответствии с законодательством РФ, Межотраслевым соглашением по организациям, подведомственным Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, Положением об оплате труда работников университета и другими локальными нормативными актами.

Работодатель самостоятельно определяет размеры и порядок использования средств, полученных им за счет различных источников, не запрещенных законодательством, направляемых на оплату труда и материальное стимулирование своих работников. При этом в целях социального партнерства, принципов взаимоотношений, принятых в высшем учебном заведении, уважения интересов работников, составляющих кадровый потенциал университета, работодатель признаёт приоритет полного и своевременного расчета по заработной плате, выплатам социального характера, всем видам выплат, установленных законодательством, настоящим Коллективным договором и трудовыми договорами, перед всеми остальными расходами, в том числе на административно-хозяйственные нужды, капитальные вложения, материально-техническое и учебно-методическое обеспечение.

Работникам университета могут быть установлены стимулирующие выплаты в порядке, предусмотренном локальными нормативными актами университета, регламентирующими вопросы оплаты труда.

### **3.2. Сроки выплаты заработной платы**

Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются 19 число текущего месяца и 4 число следующего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

В связи с необходимостью завершения в декабре всех денежных расчетов по текущему финансовому году до его истечения, а также в связи с тем, что установленный абзацем 2 настоящего пункта день выплаты заработной платы за вторую половину месяца – 4 число месяца, следующего за оплачиваемым, при выплате заработной платы за декабрь выпадает на период выходных и нерабочих праздничных дней, установленных ТК РФ, выплата заработной платы за декабрь (как за первую, так и за вторую половину месяца) может быть перенесена на более ранние сроки приказом ректора.

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других причитающихся работнику выплат, в том числе в случае приостановки работы, работодатель обязуется выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

### **3.3. Порядок выплаты заработной платы**

Выплата заработной платы работнику в денежной форме производится одним из двух способов:

- в безналичном порядке путем перечисления на счет работника в кредитную организацию, указанную в заявлении работника;
- в наличном порядке через кассу университета.

При этом работодатель и работники принимают в качестве приоритетного способа выплаты заработной платы безналичный порядок путем перечисления на счет работника в кредитную организацию.

Для перечисления заработной платы на счет в кредитной организации работник должен написать заявление с указанием реквизитов банковского счета. За задержку получения заработной платы, возникшую по вине кредитной организации или из-за неточного указания работником реквизитов счета, работодатель ответственности не несет.

### **3.4. Отпускные**

Оплата ежегодного отпуска производится работодателем до его начала в сроки, установленные законодательством о труде.

Если работнику своевременно не была произведена оплата этого отпуска, он письменно уведомляет работодателя о своей несогласии использовать отпуск до получения причитающихся ему сумм. Начало отпуска в такой ситуации переносится на то время, когда с работником произведут соответствующие расчеты.

### **3.5. Оплата труда при отклонении от нормальных условий труда**

При выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, работнику производятся доплаты и (или) применяются повышающие коэффициенты к основному должностному окладу в соответствии с законодательством:

- при выполнении работ за пределами нормальной продолжительности дня (сверхурочная работа) оплата производится за первые два часа в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере;

- при оплате труда в выходные и нерабочие праздничные дни:

а) работникам, получающим месячный оклад (должностной оклад), – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

б) работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

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

Работа в выходной или нерабочий праздничный день, выполняемая работниками, может оплачиваться в повышенном размере в порядке, определяемом соответствующим локальным нормативным актом.

- каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном на 20% размере по сравнению с работой в нормальных условиях;

- оплата труда за расширение зоны обслуживания или при совмещении профессий устанавливается работодателем по соглашению с работником.

### **3.6. Оплата труда при замене отсутствующего работника**

Работнику, исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата, размер которой определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительно выполняемой работы.

### **3.7. Выплаты компенсационного характера за работу с вредными и (или) опасными условиями труда**

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, путем назначения выплат компенсационного характера по результатам специальной оценки условий труда в размере не ниже установленного трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Компенсационные выплаты устанавливаются приказом ректора при наличии в совокупности:



- результатов специальной оценки условий труда, подтверждающих наличие указанных условий труда;

- документов, подтверждающих работу в указанных условиях труда.

Компенсационные выплаты назначаются приказом ректора университета и выплачиваются ежемесячно в установленном размере.

Перечень рабочих мест, на которых условия труда по результатам специальной оценки отнесены к вредным и (или) опасным, устанавливается локальным нормативным актом университета.

### **3.8. Почасовая оплата**

Выполнение педагогической работы на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год не считается совместительством. Размеры ставок почасовой оплаты труда определяются локальным нормативным актом.

### **3.9. Возмещение расходов при направлении в служебную командировку**

При направлении в служебную командировку работнику гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных с командировкой:

расходы по проезду;

расходы по найму жилого помещения;

дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);

иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации и локальным нормативным актом университета.

## **4. Нормы рабочего времени**

Нормальная продолжительность рабочего времени для работников ЯрГУ (кроме педагогических работников) составляет не более 40 часов при пятидневной рабочей неделе.

Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов при шестидневной рабочей неделе.

Для педагогических работников, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы в учебном году, а также верхний предел учебной нагрузки устанавливается законодательством.

Для работников, замещающих должности профессорско-преподавательского состава и реализующих образовательные программы высшего образования, верхний предел учебной нагрузки в учебном году, устанавливается законодательством.

Объем учебной нагрузки при работе по совместительству у того же и (или) у другого работодателя на должностях профессорско-преподавательского состава, реализующего программы высшего образования, не должен превышать половины от верхнего предела учебной нагрузки, определяемого по должностям профессорско-преподавательского состава.

## **5. Условия труда, безопасность и охрана труда**

### **5.1. Общие положения**

Стороны рассматривают охрану труда и безопасность образовательного процесса в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

С целью обеспечения безопасных условий и охраны труда, снижения уровня профессиональных рисков, совершенствования системы управления безопасностью стороны настоящего Коллективного договора организуют разработку мероприятий на основании нормативно-правовых актов, устанавливающих требования охраны труда, результатов

специальной оценки условий труда, раздела «Охрана труда и производственная безопасность» Перспективной программы развития комплексной безопасности университета.

Не позднее 25 декабря каждого текущего года работодателем утверждается с учетом мнения профсоюзного комитета План мероприятий по улучшению условий и охраны труда, предусматривающий ежегодное выделение средств на обеспечение безопасности и охрану труда.

При невозможности выполнения отдельных мероприятий по причинам экономического, технического характера комиссией принимается обоснованное решение о необходимости срока выполнения мероприятия на более поздний.

## **5.2. Средства, выделяемые на реализацию мероприятий по охране труда**

Работодатель выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников, приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты (далее – СИЗ) в размере 0,5 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание университета.

Работодатель может использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников возможность возврата части сумм страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, в том числе:

до 20% - на проведение специальной оценки условий труда, проведение периодических медицинских осмотров, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, аптечек для оказания первой помощи, тахографов, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами, реализацию мероприятий по приведению уровней воздействия вредных производственных факторов на рабочих местах в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда;

до 30% - на санаторно-курортное лечение работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством.

## **5.3. Обязательства представителей сторон**

5.3.1. Работодатель обязуется обеспечить реализацию мероприятий, направленных на обеспечение безопасности, сохранение жизни, здоровья работников и обучающихся в соответствии с требованиями, установленными нормативными правовыми актами Российской Федерации, локальными нормативными актами ЯрГУ, в том числе:

- снижение уровня профессиональных рисков при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых инструментов, сырья и материалов;

- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- проведение специальной оценки условий труда и оценки уровня профессиональных рисков на рабочих местах;

- проведение обязательных медицинских осмотров, в том числе санитарно-гигиенического обучения (санминимум), кроме того, внеочередных медицинских осмотров и психиатрического освидетельствования отдельных категорий работников;

- проведение инструктажей по охране труда и пожарной безопасности для всех работников;

- обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда (для определенных категорий работников) с внесением результатов в Единый реестр обученных лиц Минтруда РФ;

- приобретение и выдачу средств индивидуальной и коллективной защиты работников, включая выдачу сертифицированных СИЗ работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах в особых температурных условиях и связанных с загрязнением;

- оснащение средствами коллективной защиты;

- приобретение аптечек для оказания первой помощи, их своевременное пополнение;

- выдачу работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов на основании результатов специальной оценки условий труда. По письменному заявлению работника в случаях, предусмотренных законодательством, выдача молока или других равноценных пищевых продуктов может быть замена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов. Размер и порядок компенсационной выплаты устанавливается локальным нормативным актом ЯрГУ;

- при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- повышение уровня защищенности объектов университета от угроз террористического, экстремистского характера, принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

- информирование работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья, их обязанностях по соблюдению требований охраны труда, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом и туалетной бумаги;

- обеспечение бытовых нужд работников, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей (приобретение бытовой техники, электрообогревателей, вентиляторов, кондиционеров, сертифицированных в установленном порядке, а также предметов интерьера, посуды и т.п. при наличии финансовой возможности).

### 5.3.3. Профсоюз:

- участвует в разработке локальных нормативных актов, устанавливающих требования безопасности и охраны труда в ЯрГУ, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условий работы в ЯрГУ и безопасности учебного процесса;

- оказывает помощь в работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда;

- принимает участие в работе комиссий по специальной оценке условий труда, по расследованию несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- представляет интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности образовательного процесса;

- способствует формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда на паритетной основе, обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза работников.

### 5.4. Требования к помещениям университета

Работодатель обязуется обеспечить эффективное функционирование всех зданий, помещений и сооружений университета, в том числе:

- систематическое проведение планово-предупредительных ремонтов и обслуживания технического оборудования помещений (окон, дверей, вентиляционных систем, электрооборудования и др.);

- наличие, функционирование и доступность мест общего пользования в учебных корпусах в соответствии с СанПиН;

- установленный нормами температурный режим в помещениях университета;

- наличие автоматической системы пожарной сигнализации, необходимого количества средств пожаротушения;

- наличие санитарных постов, укомплектованных аптечками первой помощи;

- режим запрета курения во всех помещениях университета;

- работу гардеробов во всех учебных корпусах (кроме летнего периода);

- проведение регулярной уборки снега на территориях перед зданиями ЯрГУ и на их кровлях, предотвращение образования наледей возле учебных корпусов и общежития;

- наличие и своевременное техническое обслуживание (при необходимости) дополнительных электроприборов, кондиционеров и вентиляторов, обеспечивающих необходимый температурный режим в помещениях.

Все рабочие помещения в университете должны соответствовать требованиям санитарно-эпидемиологических нормативов, а учебные аудитории и лаборатории, помимо этого, должны соответствовать требованиям образовательного процесса.

#### **5.5. Изменение рабочего времени или приостановление работ при условиях или ситуациях, отклоняющихся от нормальных**

При понижении температуры воздуха в помещении ниже +17 градусов Цельсия (ГОСТ 12.1.005-88) во время отопительного сезона администрация по представлению профкома переводит работников на сокращенный рабочий день с сохранением заработной платы, учебные занятия при этом отменяются или переводятся в аудитории с температурой воздуха не ниже +17 градусов Цельсия.

При понижении температуры в помещении ниже санитарной нормы (+14 градусов Цельсия), а также повышении температуры в помещении выше санитарной нормы (+26 градусов Цельсия) работник имеет право приостановить работу, письменно известив об этом своего руководителя и отдел охраны труда университета. В случае приостановки работ отделом охраны труда или комиссией по охране труда составляется акт, который передается ректору и профкому.

Работа приостанавливается до полного восстановления нормальных условий труда.

Работу не прекращают работники университета, обеспечивающие функционирование учебных зданий и сохранность материальных ценностей.

На время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника за ним сохраняется место работы, должность и средний заработок. Работник, прекративший работу в помещении с низкой (высокой) температурой, не может быть подвергнут за это никаким формам дисциплинарного, материального наказания.

В случае низких температур в помещениях корпуса университета работодатель принимает решение о закрытии корпуса до восстановления нормальных условий труда.

Немедленное прекращение работ в университете осуществляется при поступлении официальных сообщений от служб гражданской обороны, администрации города, университета о наступлении стихийного бедствия или чрезвычайной ситуации любого масштаба.

Кроме того, все виды работ приостанавливаются в безусловном порядке при возникновении следующих экстремальных ситуаций в помещениях университета:

- угрозе совершения террористического акта;
- стихийных бедствиях;
- авариях, связанных с затоплением помещений;
- авариях, связанных с загазованностью помещений;
- при пожарах (любых масштабов);

- при отсутствии освещения в темное время суток;
- при отсутствии водоснабжения корпуса более одного рабочего дня.

### **5.6. Противопожарные мероприятия**

Работодатель обеспечивает все объекты университета средствами пожаротушения в соответствии с действующими нормами.

Во всех помещениях университета вывешиваются инструкции по поведению работников в случае возникновения пожара.

Работодатель ежегодно выделяет необходимые средства на проведение профилактических противопожарных работ (установка и поддержание в рабочем состоянии средств противопожарной сигнализации, перезарядка огнетушителей, приобретение первичных средств пожаротушения взамен вышедших из строя).

### **5.7. Режим рабочего времени и времени отдыха, перерывы для отдыха и питания**

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников университета, включая предоставление перерывов, определяется Правилами внутреннего распорядка, Уставом ЯрГУ.

Работодатель и первичная профсоюзная организация обеспечивают разработку Правил внутреннего распорядка в соответствии с ТК РФ и другими федеральными и иными законами, предусматривая в них в том числе:

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

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

-право необязательного присутствия в образовательных организациях высшего образования других педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, в дни, свободные от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату;

-при составлении расписания учебных занятий свободные дни для педагогических работников, в том числе относящихся к профессорско-преподавательскому составу, от обязательного присутствия в образовательных организациях высшего образования с целью использования их для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям;

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

В течение рабочего дня работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 40 минут и не более двух часов, который в рабочее время не включается.

Кроме этого, педагогическим работникам предоставляется перерыв для отдыха между занятиями в соответствии с расписанием занятий.

Работодатель, руководитель подразделения не имеют права требовать от работников исполнения своих трудовых обязанностей во время перерыва для отдыха и питания.

### **5.8 Гарантии работникам при прохождении диспансеризации**

Работодатель в целях сохранения здоровья, увеличения продолжительности активной трудовой деятельности, сокращения периодов временной нетрудоспособности и повышения качества жизни работников за счет предупреждения заболеваний и их выявления на ранних стадиях развития, обеспечивает проведение диспансеризации работников в порядке, установленном законодательством. Работникам каждый день освобождения от работы для прохождения диспансеризации оплачивается в размере среднего дневного заработка в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, которое подается им не позднее чем за 7 календарных дней до прохождения диспансеризации ректору университета или лицу, временно исполняющему его обязанности. Заявление предварительно визируется у руководителя структурного подразделения. После прохождения диспансеризации предоставление работодателю справок медицинских организаций, подтверждающих прохождение работником диспансеризации, не требуется.

## **6. Социальная поддержка**

### **6.1. Средства социальной поддержки**

Для осуществления социальной поддержки работников университета, а также для реализации социальных программ работодателя и профкома, в том числе включенных в настоящий Коллективный договор, других социальных расходов используются следующие средства:

- средства Фонда пенсионного и социального страхования;
- средства, выделяемые работодателем для социальной поддержки работников;
- средства, выделяемые профкомом на социальные нужды.

Использование средств социальной поддержки работников университета производится по следующим направлениям:

- выплата дополнительного выходного пособия (п. 6.5 настоящего КД);
- выделение средств на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу среди работников (п. 6.3 настоящего договора);
- участие в организации похорон (транспортные расходы, ритуальные услуги);
- выплата материальной помощи работникам в размере и порядке, определяемым в соответствии с локальным нормативным актом;
- выплаты ветеранам Великой Отечественной войны и неработающим пенсионерам (п. 6.4 настоящего договора);
- другие социальные расходы.

### **6.2. Обеспечение работников питанием**

Работодатель обязуется:

- принимать меры для обеспечения работников возможностью полноценного, качественного питания;
- при наличии финансовых возможностей для организации питания работников приобретать бутилированную воду, фильтры для воды, посуду, необходимую бытовую технику, предметы интерьера.

### **6.3. Культурно-массовая и физкультурно-оздоровительная работа**

Для проведения культурно-массовых мероприятий и оздоровительной работы среди работников университета, организуемых структурным подразделением университета, работодатель по их заявкам предоставляет при наличии возможности (в т.ч. обеспечить безопасность мероприятия) в бесплатное пользование актовые залы и учебные аудитории, спортивные сооружения и помещения ЯрГУ, автотранспорт, спортивный инвентарь и иной инвентарь.

Работодатель при наличии финансовых возможностей выделяет дополнительные средства от приносящей доход деятельности для проведения культурно-массовых мероприятий и оздоровительной работы среди работников университета.

Предоставление помещений и автотранспорта в выходные и нерабочие праздничные дни производится по согласованию при наличии организационной и финансовой возможности.

#### **6.4. Работа с ветеранами Великой Отечественной войны и неработающими пенсионерами**

Работодатель оказывает за счет собственных средств, полученных от приносящей доход деятельности, материальную помощь:

- ветеранам Великой Отечественной войны – к Дню Победы, а также в иных случаях по решению ректора;
- неработающим пенсионерам.

Материальная помощь неработающим пенсионерам оказывается в размере и порядке, определяемым в соответствии с локальным нормативным актом.

#### **6.5. Социальные гарантии работников при расторжении трудового договора**

В случаях, установленных ст. 178 ТК РФ, работник при расторжении трудового договора получает выходное пособие. Помимо указанных случаев выплаты выходных пособий дополнительное выходное пособие выплачивается следующим категориям работников:

1) получившим трудовое увечье при исполнении ими трудовых обязанностей – в размере трех среднемесячных заработных плат;

2) в случае прекращения трудового договора в связи с выходом на пенсию по старости или по инвалидности:

а) проработавшим в ЯрГУ непрерывно 40 лет и более – в размере четырех должностных окладов, исчисленных пропорционально занимаемой доле ставки (наибольшей за последние пять лет);

б) проработавшим в ЯрГУ непрерывно 30 лет и более – в размере трех должностных окладов, исчисленных пропорционально занимаемой доле ставки (наибольшей за последние пять лет);

в) проработавшим в ЯрГУ непрерывно 20 лет и более – в размере двух должностных окладов, исчисленных пропорционально занимаемой доле ставки (наибольшей за последние пять лет);

г) проработавшим в ЯрГУ непрерывно 10 лет и более – в размере одного должностного оклада, исчисленных пропорционально занимаемой доле ставки (наибольшей за последние пять лет);

3) в случае прекращения трудового договора в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 Трудового Кодекса, пункт 7 части первой статьи 77 Трудового Кодекса) – в размере среднего месячного заработка.

### **7. Профессиональная подготовка и дополнительное профессиональное образование работников**

#### **7.1. Общие положения по профессиональной подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников**

Необходимость профессиональной подготовки и дополнительного профессионального образования работников для собственных нужд определяет работодатель.

Формы профессиональной подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения профкома в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Работодатель обязуется:

- организовать профессиональную подготовку и дополнительное профессиональное образование работников, в том числе в системе дополнительного профессионального образования университета;

- в случае освоения работником дополнительной профессиональной программы с освобождением от должностных обязанностей сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату и, если работник направляется в другую местность, оплатить ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ);

- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ и действующим законодательством;

- содействовать совершенствованию системы дополнительного профессионального образования университета.

## **7.2. Повышение квалификации работников**

Работодатель обязуется обеспечивать дополнительное профессиональное образование педагогических работников по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года и направляет их на дополнительное профессиональное образование в учебные, научные, производственные и другие учреждения, в том числе зарубежные, в соответствии с планами дополнительного профессионального образования педагогических работников.

Дополнительное профессиональное образование научных работников осуществляется по решению ректора на основании представлений руководителей научных подразделений и финансируется за счет средств Университета, выделяемых на эти цели.

Дополнительное профессиональное образование других категорий работников осуществляется по решению ректора на основании представлений руководителей соответствующих структурных подразделений по мере необходимости и при наличии средств.

## **8. Взаимодействие работодателя и профсоюза, гарантии профсоюзной деятельности**

### **8.1. Взаимодействие работодателя и профсоюзной организации**

Работодатель и профком обязуются:

- сотрудничать в рамках законодательства по всем вопросам деятельности университета;
- обеспечивать регулярное и полное информирование сторон по всем вопросам, относящимся к их компетенции и предоставление документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий.

Все решения по социально-экономическим вопросам, касающимся трудового коллектива, принимаются после взаимных консультаций и обсуждений. Все спорные вопросы решаются на основе взаимного уважения.

### **8.2. Гарантии профсоюзной деятельности**

Стороны договорились о том, что не допускается ограничение гарантированных законом и настоящим Коллективным договором социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

Работодатель обязуется предоставить профкому в бесплатное пользование:

- отдельное помещение (с обслуживанием);
- прямой городской телефон;
- междугороднюю телефонную связь (по заявкам);
- электронную почту, доступ к сети Интернет, в том числе размещение в информационном пространстве ЯрГУ профсоюзной информации;
- вычислительную технику для обслуживания базы данных профкома;
- мебель, необходимый инвентарь;



- залы и аудитории по заявке;
- конференц-зал для заседаний профкома не реже одного раза в месяц (по согласованному графику);
- автотранспорт по заявке профкома;
- тиражирование информационных материалов (по заявке).

Работодатель:

- обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Перечисление производится в полном объеме и одновременно с выплатой заработной платы за вторую половину месяца;
- предоставляет в профком ежеквартально списки работников, из заработной платы которых по их личным заявлениям производится удержание членских взносов.

### **8.3. Гарантии профсоюзному активу**

Работа на выборной должности председателя профкома и (или) в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности ЯрГУ и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации.

Работники, входящие в состав профкома и профбюро, могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию с учетом мотивированного мнения профкома, председатель профкома и его заместитель – с учетом мотивированного мнения обкома профсоюза. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избранных в состав профкома и профбюро допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, с учетом мотивированного мнения профкома.

Работодатель освобождает от работы с сохранением заработной платы председателя, членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, собраний, а также на время участия в работе выборных органов профсоюза, комиссий с участием профкома. Неосвобожденному от основной работы председателю профкома учебная нагрузка может быть снижена не более чем на 100 часов.

По представлению профкома работодатель рассматривает в установленном порядке вопрос о премировании активно работающих неосвобожденных членов профкома, председателей профбюро факультетов и подразделений по итогам работы.

### **8.4. Документы университета, при подготовке которых требуется учет мнения профкома**

Работодатель учитывает мнение профкома при издании приказов, распоряжений, локальных актов в порядке, установленном ТК РФ.

## **9. Обязательства работников**

Работники Ярославского государственного университета им. П.Г. Демидова обязуются:

- соблюдать Устав ЯрГУ и Правила внутреннего распорядка, работать честно и добросовестно;
- всей своей деятельностью способствовать его процветанию, экономно расходовать энергию, топливо и другие материальные ресурсы, не допускать нанесения ущерба имуществу университета;
- своим личным примером, путем проведения воспитательной работы развивать у обучающихся чувство патриотизма, гордости за свою профессию и родной вуз;
- поддерживать позитивный имидж университета всеми возможными и допустимыми способами, оказывать содействие проведению университетом имиджевых мероприятий;
- эффективно использовать свое рабочее время;
- соблюдать технологическую дисциплину, обеспечивать высокое качество работы;

- признавать и соблюдать права университета на объекты интеллектуальной собственности, в том числе созданные работником в порядке выполнения служебных обязанностей и хозяйственных работ;
- соблюдать требования режима секретности;
- соблюдать и выполнять требования охраны труда и пожарной безопасности, предусмотренные действующими в университете правилами, нормами и инструкциями по охране труда, технике безопасности и пожарной безопасности;
- стремиться к разрешению трудовых конфликтов и иных спорных вопросов путем переговоров внутри университета;
- разрешать трудовые конфликты в порядке, установленном законодательством РФ;
- лично участвовать в обеспечении безопасных условий труда на своем рабочем месте;
- содержать свое рабочее место в чистоте и порядке, следить за исправностью используемых оборудования и инструментов, правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- не допускать нарушения режима запрета курения в помещениях университета и способствовать соблюдению указанного режима другими работниками и обучающимися университета;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом происшедшем повреждении здоровья, связанном с исполнением трудовых (профессиональных) обязанностей, несчастном случае или об ухудшении состояния своего здоровья.
- участвовать в организуемых администрацией и профкомом мероприятиях, направленных на поддержание чистоты и порядка в помещениях, на территории университета;
- участвовать в выполнении плана работы подразделений.

## **10. Ответственность сторон**

В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

## **11. Контроль за выполнением Коллективного договора**

### **11.1. Комиссия по контролю за выполнением Коллективного договора**

Комиссия по контролю за выполнением Коллективного договора (в дальнейшем - комиссия) создается в ЯрГУ с целью проведения регулярного контроля за своевременным и полным исполнением всех условий Коллективного договора и принятия решений по обеспечению его выполнения. Комиссия является органом, созданным на паритетных началах работодателем и работниками.

Работодатель обязуется предоставить условия для работы комиссии: помещение, оргтехнику, расходные материалы, технический персонал.

### **11.2. Состав комиссии**

В состав комиссии входят 6 человек, в том числе 3 человека от работодателя по представлению ректора, 3 человека от работников по представлению Конференции трудового коллектива университета. При формировании комиссии должно быть обеспечено представительство в ней работников университета как членов профсоюза, так и не являющихся членами профсоюза.

Состав комиссии утверждается приказом ректора ЯрГУ.

Порядок работы Комиссии определяется соответствующим Положением, которое принимается на первом заседании комиссии и утверждается приказом ректора.

Освобождение членов комиссии от своих обязанностей производится решением направляющих сторон и оформляется приказом ректора.

Члены комиссии участвуют в ее работе на общественных началах. Работодатель обязуется освобождать членов комиссии от основной работы на период работы в комиссии с сохранением за ними должности и средней заработной платы.

### **11.3. Работа комиссии**

Заседания комиссии проводятся не реже двух раз в год. При необходимости могут назначаться дополнительные заседания.

Работники университета вправе обратиться в комиссию с заявлением о ситуации, связанной с выполнением КД.

Комиссия на заседании заслушивает отчеты по выполнению КД, рассматривает заявления работников ЯрГУ, проводит всесторонний анализ предоставленной сторонами информации и принимает решение. В решении комиссии могут присутствовать замечания к сторонам по выполнению пунктов КД, фиксироваться нарушения (в том числе - систематические) условий КД, выносятся требования к сторонам о необходимости выполнения условий. Решение комиссии оформляется в двух экземплярах, по одному для каждой из сторон КД.

При возникновении разногласий между сторонами, связанных с выполнением КД, они разрешаются в порядке, установленном законодательством РФ.

Комиссия обеспечивает гласность своей работы. Принятые решения публикуются в средствах массовой информации ЯрГУ (периодические издания, газеты, информационные листки и бюллетени, электронные средства массовой информации) не позднее 7 дней с даты их принятия.