

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Бублик Владимир Александрович
Должность: Ректор
Дата подписания: 31.05.2021 10:41:55
Уникальный программный ключ:
c51e862f35fca08ce36bdc9169348d2ba45f0735

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Уральский государственный юридический университет»



Ректор В.А. Бублик
11 апреля 2021 года

Совет трудового коллектива
Председатель П.У. Кузнецов
11 апреля 2021 года

Профсоюз работников СЮИ-УрГЮА-УрГЮУ
Председатель Профкома А.В. Сивопляс
11 апреля 2021 года



ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ

к Коллективному договору федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Уральский государственный юридический университет» на 2018-2021 гг.

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
государственным казенным учреждением
службы занятости населения
Свердловской области
«Екатеринбургский центр занятости»
15, 11.04.21
Запись за № 158-р

Работодатель в лице представителя – ректора Университета Владимира Александровича Бублика, работники Университета, не являющиеся членами Профсоюза работников СЮИ-УрГЮА-УрГЮУ, в лице их представителя – председателя Совета трудового коллектива Петра Уваровича Кузнецова работники Университета, являющиеся членами Профсоюза работников СЮИ-УрГЮА-УрГЮУ, в лице их представителя – председателя Профсоюза работников СЮИ-УрГЮА-УрГЮУ Александра Владимировича Сивопляса, руководствуясь ст. 43 Трудового Кодекса Российской Федерации и решением Конференции работников и обучающихся УрГЮУ от 22 апреля 2021 года, заключили настоящее соглашение о нижеследующем:

1. Подпункт 4 пункта 3.4 раздела 3 изложить в следующей редакции:
«в случаях и в порядке, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, настоящим Коллективным договором, соглашениями, которые распространяются на УрГЮУ, при принятии управленческих решений и (или) локальных нормативных актов учитывать мнение Профсоюзного комитета Профсоюза работников иного представительного органа работников.»
2. Пункт 3.5 раздела 3 дополнить пунктом 7:
«создать условия для беспрепятственного и оперативного взаимодействия с Работодателем, в том числе при обмене информацией и документами, в режиме пятидневной рабочей недели с 9:00 до 17:00 (место и форма взаимодействия определяется по соглашению сторон).»
3. Раздел 3 дополнить пунктом 3.6 следующего содержания:
«При взаимодействии в рамках социально-партнерских отношений допускается обмен электронными документами (электронными копиями документов, подготовленными на бумажном носителе, которые создаются путем их сканирования или фотографирования), направляемых на адрес электронной почты и (или) с использованием иных доступных сторонам средств связи (с последующей передачей нарочно) при условии соблюдения норм законодательства об информации. Направленные электронным способом документы имеют юридическую силу и влекут последствия с даты их получения.»
4. Пункт 4.3.раздела 4 изложить в следующей редакции
«Трудовые договоры с работниками заключаются в письменной форме на неопределенный срок, за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации. Трудовые договоры на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, научных работников могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора с учетом особенностей, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации. Трудовые договоры, заключаемые по основному месту работы, при осуществлении педагогической деятельности по реализации основных образовательных

программ на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу по инициативе Работодателя, не могут заключаться на срок менее двух лет.».

5. В пункте 5.15 раздела 5 слова «по желанию» заменить на «при обращении».
6. Пункт 6.5 раздела 6 последнее предложение читать в следующей редакции: «Изменение графика отпусков по инициативе Работодателя допускается с согласия работника и профсоюзного комитета Профсоюза работников.».
7. Пункт 6.14 раздела 6 после слова «работникам» дополнить словами «относящимся к профессорско-преподавательскому составу».
8. Подпункт 19 пункта 7.4. раздела 7 Коллективного договора читать в следующей редакции:
«обеспечивает установленный нормативными правовыми актами Российской Федерации тепловой режим в помещениях Университета. В случае понижения температуры ниже семнадцати градусов в помещениях во время отопительного сезона и повышения температуры выше 28 градусов в теплый период незамедлительно создает комиссию с участием представителей Профсоюза работников с целью подтверждения указанного температурного режима. Выполнение работ в данном помещении приостанавливается с момента составления соответствующего акта. При наличии возможности работнику предоставляется другое рабочее место, соответствующее установленным требованиям, при его отсутствии с согласия работника осуществляется временный перевод работника на дистанционную (удаленную) работу в соответствии с локальным нормативным актом, а для работников, не давших согласия на временный перевод, а также работников, специфика трудовой функции которых не позволяет осуществлять временный перевод на дистанционную (удаленную) работу (в том числе рабочие профессии) производится оплата времени вынужденного простоя в размерах, предусмотренных ч. 1 ст. 157 Трудового кодекса Российской Федерации».
9. Подпункт 7 пункта 8.1 раздела 8 изложить в следующей редакции:
«ведет работу по организации системы наставничества для работников.».
10. Раздел 8 дополнить пунктом 8.2¹ следующего содержания:
«При направлении работников с их письменного согласия на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с отрывом от работы за ними сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки. Оплата прохождения независимой оценки квалификации работника, проводимой по инициативе Работодателя, осуществляется за счет средств Работодателя»

11. Пункт 8.10 раздела 8 изложить в следующей редакции:
«С целью создания условий для успешного осуществления работниками трудовой деятельности, в том числе для приобретения или совершенствования необходимых для этого компетенций, в качестве одного из элементов системы адаптации и обучения персонала, который позволяет поддерживать мотивацию к установлению длительных трудовых отношений, Работодатель обеспечивает функционирование системы наставничества.».
12. В пункте 10.4 вместо «до 1 мая 2018 г.». читать до «31 декабря 2021.».
13. Дополнить раздел 10 пунктом 10.14 следующего содержания:
«В соответствии с положениями статьи 377 Трудового кодекса РФ Работодатель осуществляет финансирование социальных программ реализуемых в Университете посредством перечисления денежных средств Профсоюзу работников. Порядок реализации таких социальных программ определяется Соглашением между Работодателем и Профсоюзом работников».
14. Пункт 10.6 раздела 10 изложить в следующей редакции: «Стороны обязуются в срок до 1 января 2022 г. разработать программу поддержки молодых специалистов.».
15. Ввести в Коллективный договор дополнительный раздел 11(1) следующего содержания:

**Раздел 11(1) «ЭЛЕКТРОННОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ СТОРОН
ТРУДОВОГО ДОГОВОРА. ДИСТАНЦИОННАЯ (УДАЛЕННАЯ)
РАБОТА»**

11(1).1. В порядке и в случаях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, а также соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором взаимодействие сторон трудового договора может осуществляться путем обмена электронными документами. Порядок электронного взаимодействия сторон определяется отдельным локальным актом Университета, принимаемым с учетом мнения Профсоюза работников.

11(1).2. Дистанционная (удаленная) работа в Университете вводится в случаях и порядке, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, а также соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, При этом перечень должностей (профессий), по которым допустима дистанционная (удаленная) работа, правила временного перевода работников на дистанционную (удаленную) работу, порядок обеспечения программно-аппаратными средствами работников и расходы, которые подлежат компенсации работникам, определяются Работодателем с учетом мнения Профсоюза работников.

11(1).3 При временном переводе работников на дистанционную (удаленную) работу по инициативе Работодателя в случае отсутствия специальной инфраструктуры форма взаимодействия с работниками определяется отдельным локальным нормативным актом, организационно-распорядительным документом, которые принимаются с учетом мнения

Профсоюза работников.

11(1).4. Режим рабочего времени и времени отдыха работников выполняющих дистанционную (удаленную) работу, устанавливается по аналогии с режимом рабочего времени и времени отдыха соответствующей категории работников с учетом работы структурного подразделения, если иное не определено в трудовом договоре.

11(1).5. Выполнение работником дистанционной (удаленной) работы не может являться основанием для снижения ему заработной платы при выполнении за учетный период нормы рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей).

11(1).6. В случае необходимости Работодатель обеспечивает работников выполняющих дистанционную (удаленную) работу, необходимыми для выполнения ими трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

Работники вправе с согласия или ведома работодателя и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции, принадлежащие им или арендованные ими оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства. Работодатель выплачивает работникам компенсацию за использование принадлежащих им или арендованных ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием.

Порядок, сроки и размеры компенсации определяются Работодателем отдельным локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения Профсоюза работников, указываются в трудовом договоре, дополнительном соглашении к трудовому договору.

11(1).7. В случаях, когда специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе Работодателя либо Работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, что приводит к приостановке работы (простоя), время простоя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника, рассчитанных пропорционально времени простоя.

16. Пункт 12.5 изложить в следующей редакции:

«Работодатель и Профсоюз работников обязуются в срок до 1 января 2022 г. разработать и внедрить в рамках системы внутреннего контроля за соблюдением законодательства систему внутреннего контроля за соблюдением в Университете трудового законодательства, основанную на принципах профессионализма, независимости, эффективности»

17. Пункт 13.1 Коллективного договора изложить в следующей редакции:
«Коллективный договор заключен на срок с 12 апреля 2018 года по 11 апреля 2021 года. Срок действия настоящего Коллективного договора продлен по 10 апреля 2024 года.».
18. Приложение № 1 к Коллективному договору изложить в новой редакции

Приложение № 1
к Коллективному договору
на 2018-2021 гг.

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ,
замещение которых предполагает установление работникам особого
режима работы – ненормированного рабочего дня

№ п/п	Наименование должности	Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (календарных дней)	Примечание
1.	Проректор по административно-хозяйственной работе	7	
2.	Главный бухгалтер	7	
3.	Начальник управления	5	За исключением тех должностей, по которым принято решение о предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска продолжительностью 56 календарных дней
4.	Начальник отдела	5	Юридический отдел
5.	Начальник отдела	5	Отдел охраны труда и медицинского обслуживания Управления социально-бытового обеспечения



Пролито и
пронумеровано
в количестве (семь) листов

В.А. Бусьма