

№	Действующий Коллективный договор (9-14)	Предложения предст. работодателя	Предложения предст. работников
1.		<b>Версия от 24.11.2021</b>	<b>Версия от 22.11.2021</b>
2.	<b>9. Взаимодействие Работодателя и Профсоюза, гарантии профсоюзной деятельности</b>		
3.	<p>9.1. Взаимодействие Работодателя и Профсоюзной организации</p> <p>1. Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются:</p> <p>а). сотрудничать в рамках законодательства по всем вопросам деятельности Университета;</p> <p>б). признавать право каждой из сторон предъявлять справедливые и взаимные требования;</p> <p>в). обеспечивать регулярное и полное информирование сторон по всем вопросам, относящимся к их компетенции.</p> <p>2. Все решения по социально-экономическим вопросам, касающимся трудового коллектива, принимаются после взаимных консультаций и обсуждений. Все спорные вопросы решаются на основе взаимного уважения. Стороны стремятся не допускать конфликты в трудовом коллективе.</p> <p>3. Работодатель обязан соблюдать права и гарантии Профсоюзной организации, способствовать её деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствовать функционированию Профсоюзной организации УдГУ.</p> <p>4. Работодатель признает право Профсоюзного комитета вести коллективные переговоры от имени Работников по заключению Коллективного договора, а также по согласованию и учету мотивированного мнения при принятии локальных нормативных актов Университета и в иных установленных Трудовым Кодексом и настоящим Коллективным договором случаях.</p> <p>5. Работодатель обязуется предоставлять Профкому по запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам</p>		<p>4. Работодатель признает право Профсоюзного комитета вести коллективные переговоры от имени всех Работников по заключению Коллективного договора, внесения изменений и дополнений в него, а также представления интересов всех работников в иных случаях. Принятие работодателем локальных нормативных актов в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными</p>

№	Действующий Коллективный договор (9-14)	Предложения предст. работодателя	Предложения предст. работников
	<p>условий и охраны труда, заработной платы и другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания в общежитии Работников.</p> <p>6. Стороны договорились, что одной из форм взаимодействия Работодателя и Профсоюзной Организации являются официальные письменные запросы и ответы на запросы. Сторона, получившая письменный запрос, обязана в течение десяти рабочих дней направить письменный ответ другой стороне. Отказ от ответа или несвоевременный ответ рассматриваются как уклонение от законных процедур и нарушение базовых принципов социального партнерства.</p> <p>7. Работодатель обеспечивает право участия представителей Профкома в работе Ученого совета УдГУ, ректората УдГУ, ученых советов институтов. В состав делегатов конференции работников и обучающихся УдГУ входит председатель Профкома.</p> <p>8. Вопросы взаимодействия Профсоюзной организации студентов Удмуртского государственного университета (студенческой профсоюзной группы Профсоюза) и ФГБОУ ВО «Удмуртский государственный университет» определяются отдельным Соглашением, которое, после его заключения, становится Приложением к настоящему Коллективному Договору.</p>		<p>нормативными правовыми актами Российской Федерации, Отраслевым соглашением, в которых установлена обязанность работодателя по учету мнения представительного органа работников, осуществляется по согласованию с выборным органом Профсоюзной организации.</p> <p><b>Либо разбить на два пункта</b>  <b>Оставить в прежней редакции, так как процедура прописана статьей (пунктом) 9.4. настоящего КД.</b></p> <p>7. Работодатель обеспечивает право представителей Профкома вхождения в состав и участия в работе коллегиальных органов управления Университетом, в том числе Ученого совета УдГУ, ректората УдГУ, ученых советов институтов. В состав делегатов конференции работников и обучающихся УдГУ входит председатель Профкома.</p> <p><b>ОС 3.2.2</b></p>
4.	<p>9.2. Гарантии профсоюзной деятельности</p> <p>1. 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.</p> <p>2. Работодатель обязуется предоставить Профкому в бесплатное пользование:</p>		

№	Действующий Коллективный договор (9-14)	Предложения предст. работодателя	Предложения предст. работников
	<p>а). бесплатно отдельное помещение (с обслуживанием, отоплением, освещением, охраной); не допускается размещение Профкома в помещении совместно с другими подразделениями Университета; не допускается перемещение Профкома из одного помещения в другое без его согласия;</p> <p>б). прямой городской телефон с подключенной междугородней связью и возможностью исходящих вызовов на номера мобильной связи; не допускается предоставление телефона, подключенного по параллельной или спаренной схеме;</p> <p>в). электронную почту, доступ к информационному Интернет-порталу Университета, в том числе размещение в информационном пространстве УдГУ профсоюзной информации;</p> <p>г). доступ в сеть Интернет;</p> <p>д). разработку, продвижение, техническое сопровождение и размещение (хостинг) в рамках Интернет-портала Университета отдельного раздела (сайта) Профсоюзной Организации Работников УдГУ;</p> <p>е). разработку, продвижение, техническое сопровождение и размещение (хостинг) в рамках Интернет-портала Университета отдельного раздела (сайта) Удмуртской республиканской организации профсоюза работников народного образования и науки;</p> <p>ж). компьютерную технику: портативный компьютер (нетбук), системный блок, дисплей, печатающее устройство, копирующее устройство, сетевое оборудование;</p> <p>з). при необходимости ремонт или замену компьютерной техники, обеспечение расходными материалами, бумагой, заправку картриджей печатающих и копирующих устройств;</p> <p>и). мебель, необходимый инвентарь;</p> <p>к). залы и аудитории по заявке;</p> <p>л). конференц-зал для заседаний Профкома не реже одного</p>	<p>а) безвозмездно предоставляют выборным органам первичных профсоюзных организаций, независимо от численности работников, необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением; Предлагаем нашу редакцию</p>	<p>а). бесплатно отдельное помещение – <b>комната № 305 учебного корпуса № 1</b> с бесплатным обслуживанием, отоплением, освещением, охраной и <b>оборудованием</b>; не допускается размещение Профкома в помещении совместно с другими подразделениями Университета; не допускается перемещение Профкома из одного помещения в другое без его согласия; <b>ОС 10.2.2</b></p> <p>е). разработку, продвижение, техническое сопровождение и размещение (хостинг) в рамках Интернет-портала Университета отдельного раздела (сайта) Удмуртской республиканской организации <b>Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации</b>;</p> <p>ж). оргтехнику, компьютерное оборудование (системный блок, дисплей, печатающее устройство), копирующее устройство, сетевое оборудование;</p> <p>к) помещения для проведения собраний и совещаний, иных мероприятий Профкома, в том числе конференц-зал для заседаний Профкома не реже одного раза в месяц</p> <p><b>л) объединить с к)</b></p>

№	Действующий Коллективный договор (9-14)	Предложения предст. работодателя	Предложения предст. работников
	<p>раза в месяц (по согласованному графику);</p> <p>м). автотранспорт по заявке Профкома;</p> <p>н). размножение информационных материалов (по заявке).</p> <p>3. Работодатель:</p> <p>а). обеспечивает при наличии письменных заявлений Работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников - не членов Профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета Университета на расчетный счет Профсоюзной организации удержанных членских профсоюзных взносов в размере, установленном нормативными актами Профсоюзной организации. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.</p> <p>б). предоставляет по запросу Профкома информацию об удержании с Работников и перечислении в профсоюзную организацию членских профсоюзных взносов;</p> <p>в). обеспечивает обработку, передачу и хранение профсоюзной документации, подлежащей архивному хранению, в архиве УдГУ;</p> <p>г). обеспечивает в рамках интегрированной информационно-аналитической системы управления вузом (ИИАС) работу электронной подсистемы профсоюзного учета, интегрированной с кадровой подсистемой, подсистемы контроля выполнения Коллективного договора, доступ к обобщенной кадровой, экономической, социальной и иной информации с учетом ограничений на обработку персональных данных; перечень конкретных видов предоставляемой информации определяется по согласованию с Работодателем;</p> <p>д). принимает на себя обязательство по накоплению и передаче отходов потребления, образовавшихся в процессе деятельности организации, для размещения на полигоне ТКО по договору со специализированной организацией.</p>		<p>3...</p> <p>а). обеспечивает при наличии письменных заявлений Работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячное, бесплатное и своевременное перечисление на расчетный счет Профсоюзной организации удержанных членских профсоюзных взносов в размере и порядке, установленных Уставом Общероссийского Профсоюза Образования и актами Профсоюзной организации. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выплатой заработной платы.</p> <p>По письменным заявлениям работников, не являющихся членами Профсоюза, уполномочивших орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений согласно части 2 статьи 30 ТК РФ, ежемесячно, бесплатно и своевременно перечислять в соответствии с частью 6 статьи 377 ТК РФ и пунктом 4 статьи 28 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах</p>

№	Действующий Коллективный договор (9-14)	Предложения предст. работодателя	Предложения предст. работников
	<p>4. Работодатель включает Профком в перечень подразделений, определяемых для обязательной рассылки документов, касающихся трудовых, социально-экономических интересов Работников УдГУ и основополагающих документов, касающихся их профессиональных интересов.</p> <p>5. Председателям Профкома и профбюро профсоюзных групп предоставляется право участвовать в работе административных органов соответствующего уровня, совещаниях, заседаниях, проводимых Работодателем, на которых принимаются решения по вопросам социально-экономического положения Работников, условий труда, развития социальной сферы. Работодатель своевременно информирует соответствующие профорганы о проведении указанных заседаний.</p> <p>6. Средства, выделяемые в соответствии со статьей 7.1 для ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и иной работы среди Работников, Работодатель имеет право перечислять на счет Профкома в размерах и в порядке, определяемых договорами целевого финансирования, заключаемыми Работодателем и Профкомом.</p>	<p>.....</p> <p>и гарантиях деятельности» денежные средства из заработной платы указанных работников на расчетный счет Профсоюзной организации на условиях и в порядке, которые установлены Профсоюзной организацией и согласованы с Работодателем .</p> <p>Не согласовано</p> <p>Размеры профсоюзных взносов с работодателем не согласовываются</p>	<p>и гарантиях деятельности» денежные средства из заработной платы указанных работников на расчетный счет Профсоюзной организации на условиях и в порядке, которые установлены Профсоюзной организацией.</p> <p><b>ОС 10.2.5.</b></p> <p>5. Председателям Профкома и профбюро профсоюзных групп предоставляется право входить в состав и участвовать в работе административных органов соответствующего уровня... &lt;далее по тексту&gt;</p> <p>6. Средства, выделяемые в соответствии со статьей 7.1 для ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и иной работы среди Работников, Работодатель имеет право перечислять на счет Профкома в размерах и в порядке, определяемых отдельным соглашением, заключаемым Работодателем и Профкомом.</p> <p><b>ОС 9.6.4</b></p>
5.	<p>9.3. Гарантии профсоюзному активу</p> <p>1. Увольнение, перевод на другую работу, изменение условий трудового договора по инициативе Работодателя Работников, избранных в состав профсоюзных органов допускается, помимо соблюдения общего порядка, лишь с предварительного согласия профсоюзного органа, членами</p>	<p>1. Увольнение по инициативе Работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, Работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов, перемещение или временный</p>	

№	Действующий Коллективный договор (9-14)	Предложения предст. работодателя	Предложения предст. работников
	<p>которого они являются, а председателя первичной Профсоюзной организации работников УдГУ – лишь с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа. При изменении численного или персонального состава профсоюзного комитета Профком обязуется письменного извещать об этом Работодателя.</p> <p>2. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях Университета - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в организации; а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в организации, профорганизаторы - соответствующего вышестоящего профсоюзного органа. Перемещение или временный перевод указанных профсоюзных Работников на другую работу по инициативе Работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.</p> <p>3. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя, членов выборных профсоюзных органов, уполномоченных по охране труда профкома, представителей Профсоюзной организации в создаваемых в УдГУ совместных с Работодателем комитетов (комиссиях) для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников, на время краткосрочной профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, собраний, в работе выборных органов Профсоюза, комиссий с участием Профкома.</p> <p>4. Работникам, являющимся членами президиума Профкома,</p>	<p>перевод указанных профсоюзных Работников на другую работу по инициативе Работодателя допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций - с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.</p> <p><b>Согласовано</b></p>	<p>4. Работникам, являющимся членами президиума Профкома, приказом ректора на основании представления председателя Профкома устанавливается надбавка из средств от приносящей доход деятельности в размере 10%, неосвобожденному председателю Профкома – 20% от должностного оклада, получаемого в УдГУ по основному месту работы. В целях исполнения пункта 10.3.4 Отраслевого соглашения членам Профкома, занимающих должности профессорско-преподавательского состава, помимо указанных в части первой настоящего пункта, устанавливается надбавка в</p>

№	Действующий Коллективный договор (9-14)	Предложения предст. работодателя	Предложения предст. работников
	<p>приказом ректора на основании представления председателя Профкома устанавливается надбавка из средств от приносящей доход деятельности в размере 10%, неосвобожденному председателю Профкома – 20% от должностного оклада, получаемого в УдГУ по основному месту работы.</p> <p>5. По представлению Профкома Работодатель рассматривает в установленном порядке вопрос о премировании активно работающих неосвобожденных членов Профкома, председателей профбюро институтов и подразделений по итогам работы.</p> <p>6. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности Университета и принимается во внимание при поощрении Работников, их аттестации, при избрании по конкурсу на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, при разработке внутривузовских положений по рейтингам институтов и кафедр.</p> <p>7. Работодатель предоставляет председателю Профкома, не освобожденному от основной работы, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск длительностью не менее 2 дней.</p>		<p>размере 10% от должностного оклада, получаемого в УдГУ по основному месту работы.</p> <p><b>ОС 10.3.4</b></p>
6.	<p>9.4. Документы Университета, при принятии которых требуется согласование с Профкомом</p> <p>1. Работодатель согласовывает с Профсоюзным комитетом приказы, распоряжения, локальные акты, связанные с реализацией коллективных прав Работников, в том числе приказы, распоряжения, локальные нормативные акты, указанные в частях 2, 3 и 4 настоящей статьи.</p> <p>2. Обязательное согласование с Профкомом требуется при</p>	<p>9.4. Документы Университета, при принятии которых требуется согласование с Профкомом или учет мнения Профкома:</p> <p>1. Работодатель учитывает мнение представительного органа работников в порядке, определенном ст. 372 ТК РФ, при принятии следующих локальных нормативных актов:</p> <p>а) Положение об оплате труда Удмуртского</p>	

№	Действующий Коллективный договор (9-14)	Предложения предст. работодателя	Предложения предст. работников
	<p>принятии, утверждении следующих локальных нормативных актов Университета:</p> <p>а). Положение об оплате труда Удмуртского государственного университета;</p> <p>б). Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера в УдГУ;</p> <p>в). Положение о льготном порядке оплаты за обучения в ФГБОУ ВО «УдГУ»;</p> <p>г). Положение о направлении Работников ФГБОУ ВО «УдГУ» в служебные командировки;</p> <p>д). Положение о форме и порядке заключения трудовых договоров, договоров гражданско-правового характера в Удмуртском государственном университете;</p> <p>е). Правила внутреннего распорядка (ст. 190 ТК РФ);</p> <p>ж). локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда.</p> <p>3. Согласование с Профкомом требуется при принятии, утверждении приказов, распоряжений по вопросам:</p> <p>а). увольнения по инициативе Работодателя Работников, входящих в состав Профкома, профбюро подразделений, не освобожденных от основной работы по основаниям, указанным в п. 2.5 Коллективного Договора (ст. 374 ТК РФ);</p> <p>б). привлечения к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);</p> <p>в). разделения рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);</p> <p>г). работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);</p> <p>д). размеров повышения зарплаты в ночное время (ст. 154 ТК РФ);</p> <p>е). установления, изменения системы оплаты труда и форм материального поощрения (ст.135 ТК РФ), сроков выплаты зарплаты, формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);</p> <p>ж). введения, замены и пересмотра системы нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);</p> <p>з). массовых увольнений Работников (ст. 180 ТК РФ);</p>	<p>государственного университета;</p> <p>б) Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера в УдГУ;</p> <p>в) Положение о льготном порядке оплаты за обучения в ФГБОУ ВО «УдГУ»;</p> <p>г) Положение о направлении Работников ФГБОУ ВО «УдГУ» в служебные командировки;</p> <p>д) Положение о форме и порядке заключения трудовых договоров, договоров гражданско-правового характера в Удмуртском государственном университете;</p> <p>е) Правила внутреннего распорядка (ст. 190 ТК РФ);</p> <p>ж) увольнения по инициативе Работодателя Работников, входящих в состав Профкома, профбюро подразделений, не освобожденных от основной работы по основаниям, указанным в п. 2.5 Коллективного Договора (ст. 374 ТК РФ); - <i>перепроверить</i></p> <p>з) о привлечении Работников к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных ч. 2 - 3 ст. 99 ТК РФ;</p> <p>и) о разделении рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);</p> <p>к) о размере повышения зарплаты в ночное время (ст. 154 ТК РФ);</p> <p>л) об установлении, изменении системы оплаты труда и форм материального поощрения (ст.135 ТК РФ), сроков выплаты зарплаты, формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);</p> <p>м) об определении систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);</p> <p>н) о применении необходимых мер при угрозе</p>	



№	Действующий Коллективный договор (9-14)	Предложения предст. работодателя	Предложения предст. работников
	<p>и). установления перечня должностей Работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);</p> <p>к). установления, изменения режимов рабочего времени;</p> <p>л). установления, изменения порядка выдачи молока или других равноценных продуктов работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, а также установления, изменения размеров денежной компенсации, производимой взамен выдачи молока или других равноценных продуктов;</p> <p>м). установления размеров повышенной зарплаты за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ) а также перечень профессий, должностей с такими условиями;</p> <p>н). определения форм профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации Работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);</p> <p>о). сокращения численности или штата Работников при ликвидации или реорганизации структурных подразделений;</p> <p>п). порядка использования средств на мероприятия по охране труда;</p> <p>р). установления размеров ставок почасовой оплаты труда профессорско-преподавательского состава, в том числе в филиалах.</p> <p>4. Согласование с Профкомом требуется при принятии, утверждении следующих документов:</p> <p>а). должностных инструкций Работников;</p> <p>б). графиков отпусков;</p> <p>в). графиков сменности;</p> <p>г). инструкций по охране труда;</p> <p>д). приказов об установлении Работникам стимулирующих выплат и премий (разовых поощрительных выплат).</p> <p>5. В случае отсутствия согласования с Профкомом, указанные документы, локальные акты считаются недействительными и не вступившими в силу.</p>	<p>массовых увольнений Работников (ст. 180 ТК РФ);</p> <p>о) об установлении перечня должностей Работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);</p> <p>п) о временном переводе Работника на дистанционную работу по инициативе Работодателя; Порядок, срок и размер возмещения расходов;</p> <p>р) об установлении, изменении режимов рабочего времени;</p> <p>с) об установлении размеров повышенной зарплаты за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ), а также перечень профессий, должностей с такими условиями;</p> <p>т) устанавливающие формы подготовки и дополнительного профессионального образования Работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления Работников на прохождение независимой оценки квалификации;</p> <p>у) об утверждении правил и инструкций по охране труда для Работников;</p> <p>ф) иные локальные нормативные акты, не поименованные в пп. 1-4 п. 9.4. Коллективного договора, при принятии которых предусмотрен обязательный учет мнения Профкома.</p> <p>2. Работодатель согласовывает с Профсоюзным комитетом следующие приказы, распоряжения, локальные акты, связанные с реализацией коллективных прав</p>	<p>м) установления <b>конкретных</b> размеров повышенной зарплаты за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ) а также перечень профессий, должностей с такими условиями;</p> <p><b>Дополнить п. 7.</b></p> <p>7) При принятии локального нормативного акта по согласованию с выборным органом Профсоюзной организации работодатель направляет проект соответствующего локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган Профсоюзной организации. Выборный орган Профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта осуществляет согласование локального нормативного акта, что подтверждается согласующей подписью председателя Профкома на проекте локального нормативного акта, либо отказывает в согласовании. В случае отказа выборного органа Профсоюзной организации от согласования локального нормативного акта, стороны обязаны в течение трех рабочих дней</p>

№	Действующий Коллективный договор (9-14)	Предложения предст. работодателя	Предложения предст. работников
	<p>6. Служебная записка руководителя структурного подразделения с представлением на установление Работникам стимулирующих выплат или разовых поощрительных выплат должна содержать подпись представителя Работников соответствующего структурного подразделения, избираемого в соответствии с пунктом 7 статьи 3.1, подтверждающая участие представителя Работников структурного подразделения в подготовке соответствующего решения.</p>	<p><b>Работников:</b>                      а) локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда;                      б) об установлении размеров ставок почасовой оплаты труда профессорско-преподавательского состава, в том числе в филиалах;                      в) об установлении, изменении порядка выдачи молока или других равноценных продуктов работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, а также об установлении, изменении размеров денежной компенсации, производимой взамен выдачи молока или других равноценных продуктов;                      г) о сокращении численности или штата Работников при ликвидации или реорганизации структурных подразделений;                      д) о порядке использования средств на мероприятия по охране труда;                      е) об утверждении должностных инструкций.                      3. Не подлежат применению:                      - нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Коллективным договором, соглашениями;                      - локальные нормативные акты, принятые без учета мнения Профкома или с нарушением порядка учета мнения Профкома (для локальных нормативных актов, в отношении которых такой порядок обязателен при их</p>	<p>провести дополнительные консультации. При недостижении согласия по итогам дополнительных консультаций вопрос о согласовании проекта локального нормативного акта рассматривается в рамках согласительных процедур, проводимых Комиссией по социальному партнерству, порядок работы которой определяется разделом 13 настоящего Коллективного договора.</p>

№	Действующий Коллективный договор (9-14)	Предложения предст. работодателя	Предложения предст. работников
		<p>принятии);</p> <p>- локальные нормативные акты, не согласованные Профкомом (в случаях, когда такое согласование является обязательным при принятии локальных нормативных актов). В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения.</p> <p>4. Согласование с Профкомом требуется при принятии, утверждении следующих индивидуальных правоприменительных актов Работодателя:</p> <p>а) о работе в выходные и нерабочие праздничные дни</p> <p>б) графиков отпусков;</p> <p>в) графиков сменности;</p> <p>г) приказов об установлении Работникам стимулирующих выплат и премий (разовых поощрительных выплат).</p> <p>Пункт 5 (действующей редакции КД) – исключить (заменен на абз. 3 п. 3).</p> <p>4. Служебная записка руководителя структурного подразделения с представлением на установление Работникам стимулирующих выплат или разовых поощрительных выплат должна содержать подпись представителя Работников соответствующего структурного подразделения, избираемого в соответствии с пунктом 7 статьи 3.1, подтверждающая участие представителя Работников структурного подразделения в подготовке соответствующего решения. (остался в</p>	

№	Действующий Коллективный договор (9-14)	Предложения предст. работодателя	Предложения предст. работников
		<p>прежней редакции)  <span style="background-color: #90EE90;">Не согласовано</span></p>	
3.	<p>9.5. Список комиссий, к работе которых в обязательном порядке привлекаются представители Профкома                      1. Представители Профкома входят на паритетных началах в состав следующих комиссий Университета:                      а). комиссия по социальному партнёрству;                      б). комиссия по социальному страхованию;                      в). комиссия по трудовым спорам;                      г). комиссия по охране труда;                      д). комиссия по использованию спортивных сооружений и организации оздоровительной работы среди работников.                      2. Представители Профкома входят в состав и участвуют в работе следующих комиссий Университета:                      а). жилищная комиссия;                      б). балансовая комиссия;                      в). комиссия по проведению специальной оценки условий труда;                      г). комиссия по аттестации Работников;                      д). комиссия по проведению рейтингов подразделений, работников;                      е). по организации и подведению итогов профессиональных конкурсов;                      ж). по выдвижению и рассмотрению кандидатур для присвоения Работникам почетных званий и наград;                      з). комиссия по вопросам реализации условий эффективного контракта;                      и). другие комиссии, деятельность которых связана с решением вопросов по реализации трудовых или иных прав Работников Университета.</p>		<p>Дополнить п. 3 подпунктами:                      *) комиссия по профессиональной этике;                      *) антикоррупционная комиссия;</p>
4.			
5.	<b>10. Обязательства Профкома</b>		

№	Действующий Коллективный договор (9-14)	Предложения предст. работодателя	Предложения предст. работников
6.	<p>10.1. Обязательства Профкома</p> <p>1. Профком обязуется:</p> <p>а). представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и ТК РФ;</p> <p>б). представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы Работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений и ежемесячно перечисляют денежные средства из заработной платы на счет Профсоюзной организации в размере, определенном для величины ежемесячных членских профсоюзных взносов;</p> <p>в). представлять во взаимоотношениях с Работодателем коллективные права Работников, не являющихся членами Профсоюза;</p> <p>г). осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;</p> <p>д). осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, собственных средств и иных фондов Университета;</p> <p>е). осуществлять контроль за правильностью ведения информационно-кадрового учета, в том числе за своевременностью внесения в трудовые книжки записей при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации Работников;</p> <p>ж). совместно с Работодателем и Работниками разрабатывать меры по защите персональных данных Работников (ст. 86 ТК РФ);</p>		

№	Действующий Коллективный договор (9-14)	Предложения предст. работодателя	Предложения предст. работников
	<p>з). направлять работодателю заявление о нарушении руководителем организации, руководителем структурного подразделения организации, их заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора;</p> <p>и). представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде при наличии соответствующего заявления Работника;</p> <p>к). совместно с комиссией по социальному страхованию осуществлять контроль за своевременным назначением и выплатой Работникам пособий по обязательному социальному страхованию, вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении;</p> <p>л). осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования;</p> <p>м). осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления Работникам отпусков и их оплаты;</p> <p>н). участвовать в работе комиссий Университета по тарификации, аттестации педагогических Работников, проведению специальной оценки условий труда, охране труда и других;</p> <p>о). осуществлять контроль за выполнением Коллективного договора, участвовать в работе соответствующей комиссии;</p> <p>п). оказывать материальную помощь членам Профсоюза в порядке и на условиях, ежегодно утверждаемых Профкомом или профсоюзной конференцией;</p> <p>р). осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу среди Работников УдГУ;</p> <p>с). обеспечивать привлечение средств и иных видов поддержки для улучшения оплаты и условий труда, социальных гарантий членов профсоюза через взаимодействие с вышестоящими профсоюзными</p>		<p>н). участвовать в работе комиссий Университета по тарификации, аттестации Работников, проведению специальной оценки условий труда, охране труда и других;</p>

№	Действующий Коллективный договор (9-14)	Предложения предст. работодателя	Предложения предст. работников
	<p>организациями, министерствами и ведомствами республиканского и федерального уровня;</p> <p>т). осуществлять работу по развитию взаимодействия с зарубежным профсоюзным движением в интересах профсоюзной организации УдГУ.</p>		
7.	<p>10.2. Права Профкома на призыв к коллективным действиям</p> <p>1. Профсоюзный комитет в период действия Коллективного договора при своевременном и полном выполнении включенных в него условий, иных требований трудового законодательства не призывает к забастовкам или иным коллективным действиям, кроме коллективных действий солидарности, во всероссийских или республиканских акциях, стремится к организации бесконфликтного трудового процесса.</p> <p>2. В случае невыполнения или несвоевременного выполнения Работодателем условий Коллективного договора, трудового законодательства Профком оставляет за собой право на следующие действия:</p> <p>а). обращение к Работодателю с требованием выполнения условий Коллективного договора или трудового законодательства;</p> <p>б). обращение к вышестоящим органам управления образованием, государственным, профсоюзным органам о нарушении условий Коллективного договора, трудового законодательства и принятием мер по его выполнению;</p> <p>в). инициирование и проведение коллективного трудового спора;</p> <p>г). призыв к проведению пикетов, митингов, собраний;</p> <p>д). призыв к забастовке;</p> <p>е). другие не запрещенные законом действия.</p> <p>3. Проведение любого рода действий, акций должно производиться согласно соответствующим нормам законодательства РФ.</p>		<p>3. Проведение любого рода действий, акций должно производиться в соответствии с законодательством РФ.</p>

№	Действующий Коллективный договор (9-14)	Предложения предст. работодателя	Предложения предст. работников
8.			
9.	<b>11. Обязательства Работников</b>	<b>11. Обязательства Работников</b>	
		<p>- <i>обязанности работников зафиксированы в ТК РФ, 273-ФЗ, ПВР, в конкретной должностной инструкции. Предлагаю исключить раздел</i>  <i>На обсуждение</i></p>	
10.	<p>1. Педагогические и научные работники, инженерно-технические, административно-хозяйственные, производственные, учебно-вспомогательные, медицинские и иные работники обязуются:</p> <p>а). соблюдать Устав УдГУ, Правила внутреннего распорядка, иные локальные акты УдГУ, работать честно и добросовестно;</p> <p>б). всей своей деятельностью не допускать нанесения ущерба Университету, способствовать его процветанию, экономно расходовать энергию, топливо и другие материальные ресурсы;</p> <p>в). своим личным примером, путем проведения работы в академических группах и в общежитиях, воспитывать у студентов чувство патриотизма, гордости за свою профессию и родной вуз, прививать им нормы порядочности и интеллигентности;</p> <p>г). использовать свое рабочее время для производительного труда;</p> <p>д). соблюдать технологическую дисциплину, обеспечивать качество работы;</p> <p>е). признавать и соблюдать права Работодателя на объекты интеллектуальной собственности, созданные Работником в порядке выполнения служебных обязанностей и хоздоговорных работ;</p> <p>ж). соблюдать требования режима секретности;</p> <p>з). соблюдать и выполнять требования охраны труда и</p>		



№	Действующий Коллективный договор (9-14)	Предложения предст. работодателя	Предложения предст. работников
	<p>пожарной безопасности, предусмотренные действующими в Университете правилами, нормами и инструкциями по охране труда, технике безопасности и пожарной безопасности;</p> <p>и). разрешать трудовые конфликты в соответствии с законодательством;</p> <p>к). содержать свое рабочее место в чистоте и порядке;</p> <p>л). соблюдать режим запрета курения в помещениях и на территории Университета;</p> <p>м). участвовать на добровольных началах в организуемых Работодателем и Профкомом мероприятиях, направленных на поддержание чистоты и порядка в помещениях, на территории Университета;</p> <p>н). участвовать в выполнении плана работы подразделений;</p> <p>о). соблюдать трудовую и исполнительскую дисциплину, качественно и своевременно выполнять должностные обязанности;</p> <p>п). воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в личных интересах или от имени организации;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени организации;</li> <li>- незамедлительно информировать непосредственного руководителя/лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики/руководство организации о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации или иными лицами;</li> <li>- сообщить непосредственному начальнику или иному ответственному лицу о возможности возникновения либо возникшему у работника конфликте интересов.</li> </ul>		

№	Действующий Коллективный договор (9-14)	Предложения предст. работодателя	Предложения предст. работников
11.			
12.	<b>12. Ответственность сторон</b>		
13.	1. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством и (или) данным Коллективным договором.		
14.			
15.	13. Контроль за выполнением Коллективного договора		
16.	<p>13.1. Комиссия по социальному партнёрству</p> <p>1. Комиссия по социальному партнерству (в дальнейшем - Комиссия) образуется в Удмуртском государственном университете как орган контроля за реализацией принципов социального партнерства в УдГУ, учета и согласования интересов Работников и Работодателя, выработки взаимоприемлемых решений в целях совершенствования социально-трудовых отношений, предупреждения и урегулирования трудовых споров.</p> <p>2. Задачами Комиссии являются:</p> <p>а). проведение регулярного контроля за своевременным и полным исполнением всех условий Коллективного договора, выработке решений по обеспечению его выполнения, формированию предложений по внесению изменений и дополнений в Коллективный договор;</p> <p>б). осуществление взаимных консультаций по вопросам регулирования социально-трудовых отношений, разрешения трудовых споров, обеспечения гарантий социально-трудовых прав Работников;</p> <p>в). совершенствование нормативной правовой базы Университета в сфере социально-трудовых и иных связанных</p>		<p><b>Дополнить п. 2) подпунктом:</b></p> <p>*) осуществляет проведение переговоров и консультаций в целях согласования выборным органом Профсоюзной организации проектов локальных нормативных актов;</p>

№	Действующий Коллективный договор (9-14)	Предложения предст. работодателя	Предложения предст. работников
	<p>с ними отношений;</p> <p>г). иные задачи взаимодействия сторон социального партнерства, установленные трудовым законодательством, Отраслевым соглашением и Коллективным договором.</p> <p>3. Комиссия является органом, созданным на паритетных началах Работодателем и Профкомом.</p> <p>4. Решения Комиссии в рамках ее полномочий являются обязательными для исполнения Работодателем, Профкомом, Работниками Университета.</p> <p>5. Работодатель обязуется предоставить условия для работы Комиссии: помещение, оргтехнику, расходные материалы, технический персонал.</p>		
17.	<p>13.2. Состав комиссии</p> <p>1. В состав Комиссии входят 6 человек, в том числе три человека – от Работодателя, три человека от Профкома. Каждая из сторон вправе привлекать иных лиц в качестве экспертов для участия в работе комиссии.</p> <p>2. Состав Комиссии утверждается приказом ректора УдГУ. Состав Комиссии из числа представителей Профкома утверждается решением Профкома.</p> <p>3. Освобождение членов Комиссии от своих обязанностей производится приказом ректора по согласованию с Профкомом.</p> <p>4. Члены Комиссии участвуют в ее работе на общественных началах. Работодатель и члены Комиссии обязаны обеспечить явку на все заседания Комиссии. Работодатель обязуется освобождать членов Комиссии от основной работы на период работы в Комиссии с сохранением за ними должности и среднего заработка.</p> <p>5. Работодатель и Профком имеют право материального поощрения членов Комиссии за качество, эффективность и результативность деятельности по итогам года.</p>		

№	Действующий Коллективный договор (9-14)	Предложения предст. работодателя	Предложения предст. работников
18.	<p>13.3. Работа комиссии</p> <p>1. Заседания Комиссии проводятся не реже одного раза в год. При необходимости могут назначаться дополнительные заседания.</p> <p>2. Работники Университета вправе обратиться в Комиссию с заявлением о ситуации, связанной с применением Коллективного договора.</p> <p>3. Комиссия осуществляет следующие полномочия:</p> <p>а). осуществляет контроль за выполнением Коллективного договора УдГУ;</p> <p>б). является органом для ведения коллективных переговоров;</p> <p>в). осуществляет подготовку проекта изменений и дополнений Коллективного договора, его Приложений;</p> <p>г). выступает с инициативой созыва конференции работников и обучающихся УдГУ;</p> <p>д). проводит взаимные консультации по вопросам подготовки проектов нормативных правовых актов социально-трудовой и профессиональной сфер деятельности Университета, в том числе по вопросам оплаты, нормирования и охраны труда, формирования бюджета университета, внутреннего распорядка, повышения квалификации, рабочего времени и времени отдыха;</p> <p>е). проводит взаимные консультации в целях предотвращения массовых увольнений Работников при сокращении численности или штата, по вопросам изменения типа образовательного учреждения;</p> <p>ж). решает другие вопросы по регулированию социально-трудовых отношений в УдГУ.</p> <p>4. С инициативой проведения заседания Комиссии может выступить любая из сторон Коллективного договора не позднее, чем за пять дней до даты проведения заседания . Предложение о проведении заседания Комиссии направляется иницилирующей стороной другой стороне в</p>		

№	Действующий Коллективный договор (9-14)	Предложения предст. работодателя	Предложения предст. работников
	<p>письменном виде.</p> <p>5. Комиссия на заседании заслушивает отчеты по выполнению Коллективного договора, рассматривает заявления сотрудников УдГУ, проводит всесторонний анализ предоставленной сторонами информации и принимает решение. В решении Комиссии могут присутствовать замечания к сторонам по выполнению пунктов Коллективного договора, фиксироваться нарушения (в том числе - систематические) условий Коллективного договора, выносятся требования к сторонам о необходимости выполнения условий. Решение Комиссии утверждается ректором УдГУ и председателем Профкома. Решение Комиссии оформляется в двух экземплярах, по одному для каждой из сторон Коллективного договора.</p> <p>6. При проведении взаимных консультаций и согласования позиций сторон по подготовке проектов локальных нормативных актов, иным вопросам стороны руководствуются действующим законодательством, настоящим Коллективным договором.</p> <p>7. При возникновении споров между сторонами, связанных с выполнением Коллективного договора, они рассматриваются в порядке, установленном законодательством РФ.</p> <p>8. Комиссия обеспечивает гласность своей работы. Принятые решения публикуются в средствах массовой информации УдГУ (периодические издания, газеты, информационные листки и бюллетени, электронные средства массовой информации) не позднее 7 дней с даты их принятия.</p> <p>9. В целях оперативного мониторинга состояния систем оплаты, охраны и нормирования труда, вопросов социального и бытового обеспечения и социально-трудовых гарантий Стороны договорились о создании автоматизированной системы мониторинга, основанной на комплексе контрольных социально-экономических показателей. Перечень контрольных показателей</p>		

№	Действующий Коллективный договор (9-14)	Предложения предст. работодателя	Предложения предст. работников
	<p>принимается Комиссией и утверждается приказом ректора университета. В состав перечня в обязательном порядке входят следующие показатели:</p> <p>а). размер среднемесячной заработной платы и ее составных частей для работников за определенный период (квартал, полугодие, год) в разрезе категорий работников, должностей по профессионально-квалификационным группам и структурным подразделениям;</p> <p>б). размеры финансирования мероприятий, направленных на улучшение условий и охраны труда, данные о проведении специальной оценки условий труда, исполнении Соглашения по охране труда, несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;</p> <p>в). выполнение норм труда, в том числе – норм учебной нагрузки преподавателей в разрезе должностей профессорско-преподавательского состава и учебных структурных подразделений;</p> <p>г). показатели кадрового обеспечения: статистика увольнения Работников в разрезе оснований увольнения и структурных подразделений, кадровый состав по категориям, возрасту, остепенённости, предоставление дополнительных и длительных отпусков;</p> <p>д). структурные характеристики заработной платы – медианная заработная плата, коэффициент дифференциации доходов;</p> <p>е). другие показатели, характеризующие социально-экономическое положение университета.</p> <p>10. По решению Комиссии значения контрольных показателей могут быть доведены до трудового коллектива.</p>		
19.			
20.	14. Приложения к Коллективному договору		
21.	14.1. Порядок утверждения, внесения изменения и	14.1. Порядок утверждения, внесения	

№	Действующий Коллективный договор (9-14)	Предложения предст. работодателя	Предложения предст. работников
	<p>дополнений в Приложения</p> <p>1. Приложения к Коллективному договору являются его неотъемлемой частью.</p> <p>2. Локальные нормативные акты, указанные в пункте а) части первой статьи 14.2 Коллективного договора, утверждаются решением Ученого совета УдГУ и вступают в силу при наличии согласования с Профкомом. После утверждения Ученым советом и при наличии согласования с Профкомом, указанные акты становятся Приложениями к Коллективному договору. Внесение изменений и дополнений в указанные Приложения производятся в порядке, установленном настоящей частью для утверждения и согласования Приложений.</p> <p>3. Включение, исключение из Коллективного договора Приложений, указанных в пункте б) части первой статьи 14.2 Коллективного договора, внесение изменений и дополнений в указанные Приложения осуществляются в порядке, предусмотренном для внесения изменений и дополнений в Коллективный договор.</p>	<p>изменения и дополнений в Приложения</p> <p>14.1 Порядок утверждения, внесения изменений и дополнений в Приложения</p> <p>1. Приложения к Коллективному договору являются его неотъемлемой частью.</p> <p>2. Локальные нормативные акты, указанные в части 2 статьи 9.4 настоящего Коллективного договора, являющиеся Приложениями к Коллективному договору, согласовываются с Профсоюзной организацией, рассматриваются на Ученом совете Университета и утверждаются сторонами Коллективного договора. После чего указанные акты становятся Приложениями к Коллективному договору. <i>– с учетом положений ст. 9.4. КД в новой редакции.</i> Внесение изменений и дополнений в указанные Приложения, включение, исключение из Коллективного договора указанных Приложений производятся в порядке, установленном настоящей частью для утверждения и согласования Приложений.</p> <p><b>Согласовано</b></p> <p>3. Включение, исключение из Коллективного договора Приложений, указанных в пункте «б» части первой статьи 14.2 Коллективного договора, внесение изменений и дополнений в указанные Приложения осуществляются в порядке, предусмотренном для внесения изменений и дополнений в Приложения к Коллективному договору.</p> <p><b>Согласовано</b></p>	<p>2. Локальные нормативные акты, указанные в пункте а) части первой статьи 14.2 Коллективного договора, <b>принимаются</b> решением Ученого совета УдГУ и вступают в силу после <b>утверждения сторонами Коллективного договора.</b> Внесение изменений и дополнений в указанные Приложения производятся в порядке, установленном настоящей частью для принятия и утверждения Приложений.</p>
22.	<p>14.2. Перечень Приложений</p> <p>1. В состав Коллективного договора входят следующие</p>		

№	Действующий Коллективный договор (9-14)	Предложения предст. работодателя	Предложения предст. работников
	<p>Приложения:</p> <p>а). Приложения, утвержденные Ученым Советом УдГУ и вступившие в силу при наличии согласования с Профкомом:</p> <p>Приложение 1. Положение об оплате труда в ФГБОУ ВО «УдГУ»;</p> <p>Приложение 2. Правила внутреннего распорядка ФГБОУ ВО «УдГУ»;</p> <p>Приложение 3. Положение о льготном порядке оплаты за обучение в ФГБОУ ВО «УдГУ»;</p> <p>Приложение 4. Положение о направлении Работников ФГБОУ ВО «УдГУ» в служебные командировки;</p> <p>Приложение 5. Положение о нормировании труда (после разработки и утверждения);</p> <p>Приложение 6. Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера в УдГУ.</p> <p>Приложение 7. Положение о порядке установления и размерах повышения заработной платы за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.</p> <p>б). Иные Приложения:</p> <p>Приложение 8. Соглашение об охране труда (заключается ежегодно);</p> <p>Приложение 9. Перечень профессий и должностей, дающих право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;</p> <p>Приложение 10. Перечень профессий и должностей, дающих право на доплаты за тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;</p> <p>Приложение 11. Перечень профессий и должностей, имеющих право на бесплатное получение СИЗ, смывающих и (или) обезвреживающих средств;</p> <p>Приложение 12. Соглашение между ФГБОУ ВО «УдГУ» и профсоюзной организацией студентов ФГБОУ ВО «УдГУ» (после заключения).</p>		<p>а). Приложения, <b>принимаемые</b> Ученым Советом УдГУ и вступающие в силу после утверждения сторонами:</p>



№	Действующий Коллективный договор (9-14)	Предложения предст. работодателя	Предложения предст. работников
23.			

Примечания.

1. Во вторую графу вносится текст статей действующего Коллективного договора.
2. Каждая сторона формулирует свои предложения по статьям проекта Коллективного договора. Каждая сторона размещает свои предложения, обоснования, исправления, ссылки и т.п. **только в своей графе!**
3. Предлагаемая новая редакция текста проекта оформляется каждой из сторон на белом фоне. Пояснения, ссылки, обоснования и др. оформляются сторонами с цветовым выделением: **сторона работодателя желтым цветом, сторона работников - зеленым цветом.**
4. После получения предложений от каждой из сторон обе графы объединяются координатором в единый документ и рассылаются каждой из сторон для рассмотрения предложений до заседания комиссии.
5. При рассмотрении предложений противоположной стороны соответствующей стороной делаются в **своей графе** отметки: **Согласовано, Не согласовано, Требуется обсуждения.**
6. После рассмотрения взаимных предложений все предложения сторон выносятся на заседание Комиссии.