

Представитель работодателя – ректор
федерального государственного
бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Алтайский государственный
гуманитарно-педагогический университет
имени В.М. Шукшина»



Л.А. Мокрецова
(инициалы, фамилия)

2021г.

Представитель работников – председатель
Первичной профсоюзной организации
работников ФГБОУ ВО «Алтайский
государственный гуманитарно-
педагогический университет имени В.М.
Шукшина»



А.В.Сычев
(инициалы, фамилия)

2021г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования
«Алтайский государственный гуманитарно-педагогический университет
имени В.М. Шукшина»
на 2021-2024 годы

Коллективный договор
принят конференцией работников и обучающихся
31 мая 2021 г.

Центральный Совет
Профсоюза работников народного
образования и науки Российской Федерации
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Зарегистрирован № 02-120729-55-1201 КД
от 22 июня 2021 г.
119119, г. Москва, Ленинский пр-т, 42
Факс: (095) 930-68-15 E-mail: eduprof@spectmet.ru

Коллективный договор
Прошел уведомительную регистрацию
в Центре занятости населения
Краевого государственного казенного учреждения
«Управление социальной защиты населения по
городу Бийску, Бийскому и Солтонскому районам»
« 07 » июня 2021 года
Регистрационный номер 925
Зам. директора центра занятости населения
В.А. Карманова

Бийск, 2021

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Алтайский государственный гуманитарно-педагогический университет имени В.М. Шукшина» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей с целью обеспечения социальных и трудовых гарантий работникам Университета, создания благоприятных условий деятельности Университете.

1.2. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя Мокрецовой Людмилы Алексеевны, ректора федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Алтайский государственный гуманитарно-педагогический университет имени В.М. Шукшина» (далее - работодатель, Университет) с одной стороны,

Работники в лице уполномоченного в установленном порядке представителя Сычева Андрея Владимировича, председатель Первичной профсоюзной организации работников ФГБОУ ВО «Алтайский государственный гуманитарно-педагогический университет имени В.М. Шукшина» (далее – профсоюзная организация) с другой стороны.

1.3. Предмет Договора.

Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.4. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Университета.

1.5. Стороны в течение всего срока действия коллективного договора не могут прекратить выполнение принятых на себя обязательств в одностороннем порядке. Все условия коллективного договора являются обязательными для выполнения сторонами.

1.6. Профсоюзная организация в лице ее выборного органа - профсоюзного комитета (далее – профком, профсоюзный комитет) - является единственным полномочным представителем работников Университета при разработке, заключении, исполнении коллективного договора, в переговорах по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, созданию благоприятных условий для нормальной трудовой деятельности работников, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами в настоящем Договоре.

1.7. Стороны совместно участвуют в организации, подготовке и проведении Всероссийского конкурса «Учитель года России», Всероссийского профессионального конкурса «Воспитатель года России», Всероссийского конкурса «Директор года», Всероссийского конкурса профессионального мастерства работников сферы дополнительного образования «Сердце отдаю детям», Всероссийского профессионального конкурса для организаций и педагогов системы дополнительного образования детей «Арктур», Международного конкурса молодых преподавателей «Педагогическое начало», Всероссийского конкурса «Лучший молодой преподаватель вуза», Всероссийского конкурса «Студенческий лидер», Всероссийского студенческого форума педагогических вузов, Всероссийского конкурса фото- и видео материалов «За это я люблю Россию» среди школьников и студентов, Всероссийского конкурса на лучшее студенческое общежитие, Всероссийской школы членов стипендиальных комиссий «Стипком», Всероссийской школы для руководителей органов студенческого самоуправления в образовательных организациях высшего образования «РгоЛидер», Всероссийского молодежного образовательного форума «Территория смыслов», Всероссийского молодежного образовательного форума «ТИМ «Бирюса»», Всероссийского фестиваля Российская студенческая весна, школ профсоюзного

актива, мероприятиях студенческого координационного совета, и других профессиональных конкурсов, проектов, молодежных и иных форумов, в том числе молодежного управленческого форума «Алтай. Территория развития», Всероссийского конгресса молодежных медиа - МАСТ, всероссийского образовательного семинара «Лекториум», всероссийской патриотической акции «Снежный десант», студенческой олимпиады Я профессионал», конкурсов профессионального мастерства и иных мероприятий, а также оказывают поддержку Всероссийскому конкурсу «Педагогический дебют», Всероссийскому конкурсу педагогических работников «Воспитать человека», и другим профессиональным и социально ориентированным конкурсам.

1.8. Стороны совместно способствуют повышению качества образования в Российской Федерации, результативности деятельности Университета, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации национального проекта «Образование», государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2018-2025 годы, Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года, Прогноза долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 года, иных документов стратегического планирования на федеральном уровне, на уровне субъектов Российской Федерации и на уровне муниципальных образований, а также мероприятий программ и проектов в сфере образования.

1.9. Стороны содействуют созданию советов молодых преподавателей, ученых, учителей и других педагогических работников с целью привлечения внимания к их проблемам и обеспечения взаимодействия с органами государственной власти, органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем.

1.10. Стороны договорились совместно принимать меры по развитию системы работы по популяризации педагогической профессии, ранней профориентации, выявлению талантливых обучающихся общеобразовательных организаций, проявляющих интерес к педагогической профессии и, в частности:

1.10.1. участвовать в реализации комплексной программы мер по развитию профориентационной работы в сфере образования с обучающимися общеобразовательных организаций, включая введение профессионального экзамена (творческого конкурса) для абитуриентов, поступающих в университет;

1.10.2. принимать участие в проведении региональных этапов Российской психолого-педагогической олимпиады им. К.Д. Ушинского для обучающихся общеобразовательных организаций и направлении победителей для участия в федеральном этапе олимпиады;

1.10.3. использовать возможности организации профильных смен и направлений работы в Международном детском центре «Артек», Всероссийских детских центрах «Орленок», «Смена», «Океан», Образовательном центре «Сириус» для проведения работы по ранней профориентации школьников на педагогическую профессию во взаимодействии с Советом молодых педагогов (СМП) и Студенческим координационным советом, созданными при Центральном Совете Профсоюза;

1.10.4. развивать Всероссийское движение «Педагогический навигатор» по ранней профориентации по направлению «педагогические специальности» среди обучающихся 5-11 классов образовательных организаций; участвовать во Всероссийском конкурсе обучающихся общеобразовательных организаций «Учитель в будущем».

1.11. Стороны содействуют созданию условий для реализации программ пенсионного обеспечения работников, формируемых образовательными организациями, как инструмента кадровой политики и социальной поддержки, проведению организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы, в том числе государственных программ по пенсионному обеспечению в целях повышения уровня пенсионного обеспечения работников с использованием методической поддержки Пенсионного Фонда Российской Федерации и негосударственного пенсионного фонда, созданного при поддержке Профсоюза.

1.12. Стороны совместно проводят работу по пропаганде и формированию

здорового образа жизни, развитию массового спорта, в организации мероприятий, направленных на сохранение профессионально-личностного здоровья педагогов; формированию системы мер по обеспечению здоровьесберегающей среды в ВУЗе, ориентации педагогов на сохранение своего здоровья и формирование здоровьесориентированного поведения.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, законодательством об образовании, а также настоящим Договором.

Условия, согласованные в трудовом договоре, не должны ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Договором. Работодатель не имеет права требовать от работников выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, должностной инструкцией, инструкцией по профессии, функциональными обязанностями, кроме случаев, предусмотренных законодательством.

2.2. Порядок приема, перевода, увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы и отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ, федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ, Законом Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991 № 1032-1, Уставом Университета, Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021 - 2023 годы (утв. Минпросвещения России, Профсоюзом работников народного образования и науки РФ 29.12.2020) (далее – Отраслевым соглашением), правилами внутреннего трудового распорядка, иными нормативно-правовыми и локальными нормативными актами, а также настоящим Договором.

2.3. Трудовой договор с работниками организаций заключается в письменной форме либо в электронном виде (для дистанционных работников), как правило, на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами.

Особенности заключения трудовых договоров, дополнительных соглашений к ним, договоров о материальной ответственности, ученических договоров на получение образования без отрыва или с отрывом от работы, а также при внесении изменений в эти договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) и их расторжении с дистанционными работниками определяется отдельным локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Трудовые договоры на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, научных работников Университета, могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора с учетом особенностей, установленных статьями 332 и 336.1 Трудового кодекса Российской Федерации и иными федеральными законами.

Заключению трудового договора на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, научных работников Университета, а также переводу на указанные должности предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности, которое проводится в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, с учетом Устава Университета и

(или) локальных нормативных актов Университета.

В целях сохранения непрерывности учебного процесса, недопущения ущемления трудовых прав педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, избранных по конкурсу на замещение соответствующих должностей, в случае если трудовой договор не может быть заключен на неопределенный срок, то при определении срока трудового договора учитывается срок реализации соответствующей образовательной программы, но в пределах срока, установленного Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.4. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного учреждения (Приложение 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р) (далее - Программа).

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, Отраслевого соглашения, других соглашений, настоящего Договора, Устава Университета, правил внутреннего трудового распорядка и иных локальных нормативных актов Университета.

Изменение условий трудового договора осуществляется в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации.

2.5. Работодатель в соответствии с Программой, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. №167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда, достижение которых должно осуществляться в рамках установленной федеральным законодательством продолжительности рабочего времени, и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающих, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

2.5.1. размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

2.5.2. виды и размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

2.5.3. виды и размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев.

2.6. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка и условий их установления и (или) при их увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений к трудовому договору об

изменении условий трудового договора.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, Отраслевым соглашением, иными соглашениями и настоящим Договором, являются недействительными и применяться не могут.

Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) Университета не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

2.7. Работодатель или его представитель обязуется:

2.7.1. до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом Университета, правилами внутреннего трудового распорядка, Отраслевым соглашением, иными соглашениями, настоящим договором, Положением об оплате труда работников АГГПУ им. В.М. Шукшина, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника и действующими в Университете. Факт ознакомления с ними работника фиксируется подписью работника в трудовом договоре;

2.7.2. создать условия всем работникам Университета для ознакомления с действующим Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением об оплате труда работников АГГПУ им. В.М. Шукшина и другими локальными нормативными актами Университета, регулирующими социально-трудовые отношения, путем размещения указанных документов на официальном сайте Университета в течение 10 календарных дней с момента их принятия;

2.7.3. вести трудовые книжки работников, в том числе по личному заявлению работника обеспечить ведение бумажной трудовой книжки или формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде, а с 1 января 2021 г. работникам, впервые поступившим на работу, обеспечивать формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде;

2.7.4. по запросу работника предоставлять сведения о его трудовой деятельности;

2.7.5. руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим, в том числе, квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов высшего и дополнительного профессионального образования, здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности,;

2.7.6. не допускать снижения уровня трудовых прав педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижения в труде;

2.7.7. учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.8. В состав коллегиальных органов, осуществляющих проведение конкурса на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, проведение аттестации работников, занимающих должности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, в обязательном порядке входят делегированные представители выборного органа первичной профсоюзной организации работников.

2.9. Изменение требований к квалификации педагогического работника, относящегося к

профессорско-преподавательскому составу, научного работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности.

2.10. Стороны исходят из того, что с работниками, включая ректора Университета и проректоров, руководителей структурных подразделений, их заместителей, реализующими основные и дополнительные образовательные программы, предусматривающие применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, заключаются трудовые договоры, дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие такие технологии дистанционной работы.

При выполнении работы педагогическими работниками в дистанционном режиме работодатель обеспечивает условия такой работы необходимым оборудованием, программно-техническими средствами информационных технологий, средствами защиты информации, каналами связи и иными средствами.

При применении электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в случаях карантина, эпидемий, по иным санитарно-эпидемиологическим и чрезвычайным обстоятельствам, а также при замещении временно отсутствующего работника, вызванном чрезвычайными обстоятельствами, и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работодатель заключает дополнительное соглашение к трудовому договору с работником об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

При использовании работником личного имущества с согласия или ведома работодателя и в его интересах работнику выплачивается компенсация за износ (амортизацию) личного оборудования, а также возмещаются расходы, связанные с использованием программно-технических средств, средств защиты информации, других технических средств и материалов, принадлежащих работнику. Размер возмещения расходов определяется дополнительным соглашением к трудовому договору.

2.11. Работодатель создает условия для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием организации, а также в целях содействия реализации программы, связанной с развитием инклюзивного образования, в том числе для работников предпенсионного возраста; организует систематическую работу по дополнительному профессиональному образованию педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, и научных работников Университета, по обеспечению права педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу на получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки для работы в образовательном пространстве, требующем знания языков, приемов электронного обучения, новых инструментов оценки качества знаний.

Работодатель обеспечивает участие представителей выборных органов первичных профсоюзных организаций в проведении аттестации педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, научных работников, состоящих в штате Университета.

2.12. Работники обязуются:

2.12.1. выполнять работу в соответствии со своими служебными, профессиональными и рабочими обязанностями, определенными должностными инструкциями, инструкциями по профессии, функциональными обязанностями и условиями трудового договора;

2.12.2. соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, Устав Университета и иные локальные нормативные и распорядительные акты, принимаемые в Университете;

2.12.3. соблюдать и выполнять требования охраны труда и пожарной безопасности, предусмотренные нормативно-правовыми актами и действующими в Университете правилами, нормами и инструкциями, в том числе по охране труда, технике безопасности и пожарной безопасности;

2.12.4. признавать и соблюдать права Университета на интеллектуальную собственность, а также на объекты интеллектуальной собственности, созданные работниками в порядке выполнения служебных обязанностей и договорных работ;

2.12.5. проходить в установленный срок первичные и периодические медицинские осмотры, обучение по охране труда, в том числе навыкам оказания первой помощи, за счет работодателя;

2.12.6. своим трудом способствовать повышению рейтинга Университета среди вузов Российской Федерации, воспитывать у студентов чувство патриотизма, гордости за выбранную профессию и учебное заведение, прививать им качества порядочности и интеллигентности, необходимости строгого соблюдения действующего законодательства, неприятия коррупции и взяточничества. Поддерживать высокий уровень учебной, учебно-методической, научной, воспитательной и производственной работы;

2.12.7. экономно расходовать электроэнергию, воду, топливо и другие материальные, а также финансовые ресурсы, бережно относиться к имуществу Университета, обеспечивать его сохранность, принимать меры к обеспечению снижению и предупреждению производственных затрат, поддерживать чистоту и порядок на рабочих местах; участвовать не реже одного раза в год в организуемых работодателем и профкомом мероприятиях, направленных на поддержание чистоты и порядка в помещениях, на территории Университета;

2.12.8. содействовать поддержанию общественного порядка в Университете;

2.12.9. соблюдать режим полного запрета курения в помещениях и на территории Университета;

2.12.10. строго соблюдать режим государственной и коммерческой тайны Университета, не разглашать ставшие известными в период работы в Университете сведения, относящиеся к государственной тайне, коммерческой тайне Университета, а также персональные данные;

2.12.11. участвовать в повседневной жизни Университета, обсуждать в установленном порядке вопросы выполнения настоящего Договора, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, а также профессионализм и культуру поведения работников Университета;

2.12.12. использовать свое рабочее время для производительного труда, соблюдать технологическую дисциплину, обеспечивать высокое качество работы, соблюдать расписание учебных занятий;

2.12.13. участвовать в мероприятиях по обучению действиям в условиях чрезвычайных ситуаций, в предупреждении и ликвидации последствий ЧС, в работе по выявлению и устранению условий, способствующих осуществлению террористической деятельности на территории Университета, соблюдать пропускной и внутриобъектовый режим на объектах Университета;

2.12.14. постоянно повышать свою квалификацию, непрерывно совершенствовать свое педагогическое мастерство, регулярно проходить обучение по дополнительным профессиональным образовательным программам повышения квалификации и переподготовки в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации (для педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу);

2.12.15. немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей; незамедлительно оповещать своего руководителя или замещающее его лицо, а также отдел кадров о невозможности по уважительным причинам выполнять свою работу;

2.12.16. правильно и строго по назначению использовать переданное для работы и обучения оборудование, технические средства и другое имущество, не использовать

имущество и средства связи, предоставленные работодателем, в личных целях; нести в установленном порядке ответственность за ущерб, причиненный виновными действиями или бездействиями;

2.12.17. незамедлительно любым способом (устно по телефону, через родственников или других доверенных лиц и т.д.) оповещать лиц, которым они подчиняются согласно штатному расписанию и должностным инструкциям, о невозможности прибытия на рабочее место в случае временной нетрудоспособности, впоследствии подтвержденной документом установленного образца (листом нетрудоспособности), а также предоставлять листки нетрудоспособности в бухгалтерию лицу, назначенному исполнителем от бухгалтерии по приему табелей учета использования рабочего времени либо сообщать указанному лицу номер электронного листка нетрудоспособности;

2.12.18. выполнять другие обязанности, определенные правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, инструкциями по профессии, функциональными обязанностями, трудовыми договорами и иными локальными нормативными и распорядительными актами Университета.

2.13. Стороны считают, что в целях реализации права педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, а также на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников следует руководствоваться Примерным положением о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (письмо Минпросвещения России № ВБ-107/08, Общероссийского Профсоюза образования № ВБ-107/08/634 от 19 ноября 2019 г. «О примерном положении о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений»).

3. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

3.1. При регулировании вопросов оплаты труда Университета Стороны исходят из того, что система оплаты труда работников Университета устанавливается настоящим Договором, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации с учетом:

3.1.1. Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемых ежегодно решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

3.1.2. Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»;

3.1.3. Отраслевого соглашения.

3.2. Работодатель с участием выборного органа первичной профсоюзной организации:

3.2.1. разрабатывают положение об оплате труда работников организации;

3.2.2. предусматривают в положении об оплате труда работников организации регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

3.2.2.1. обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда

без ограничения ее максимальным размером;

3.2.2.2. обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

3.2.2.3. формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп;

3.2.2.4. формирования конкретных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по одноименным должностям работников (профессиям рабочих), включенным в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, не допуская установления различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, применения к ним понятия «минимальный» либо определения диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

3.2.2.5. формирования месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, имея в виду, что для педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, продолжительность рабочего времени составляет 36 часов в неделю, а трудовые обязанности регулируются квалификационными характеристиками;

3.2.2.6. перераспределения средств, предназначенных на оплату труда в организациях (без учета части фонда оплаты труда, направляемой на выплаты компенсационного характера, связанные с работой, в сельской местности, а также в организациях, в которых за специфику работы выплаты компенсационного характера предусмотрены по двум и более основаниям) с тем, чтобы на установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации;

3.2.2.7. формирования фиксированных размеров ставок заработной платы либо должностных окладов, основной целью установления которых является изменение соотношения составных частей в структуре заработной платы педагогических работников в сторону увеличения гарантированной ее части, обеспечивающей достойную оплату их труда за исполнение должностных обязанностей без включения в нее (в гарантированную часть) выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера, не ведущее к дополнительной интенсификации труда;

3.2.2.8. обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников организаций и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

3.2.2.9. определения размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

3.2.2.10. создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации;

3.2.2.11. применения типовых норм труда для однородных работ (при наличии) (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда);

3.2.2.12. продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела, установленных приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (зарегистрировано

Минюстом России 25 февраля 2015 г., регистрационный № 36204) с изменениями, внесенными приказом Минобрнауки России от 29 июня 2016 г. № 755 (зарегистрирован Минюстом России 15 июля 2016 г., регистрационный № 42884), приказом Минпросвещения России от 13 мая 2019 г. № 234 (зарегистрирован Минюстом России 21 мая 2019 г., регистрационный № 54675) (далее — приказ № 1601);

3.2.2.13. определения размеров выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год);

3.2.2.14. определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников организаций, а также с учетом имеющихся государственных и ведомственных наград.

3.3. При разработке и утверждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

3.3.1. размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

3.3.2. работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

3.3.3. вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

3.3.4. вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

3.3.5. правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

3.3.6. принятие решений о выплатах вознаграждения и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

3.4. В Университете формируется единое штатное расписание независимо от того, к каким видам экономической деятельности относятся структурные подразделения Университета. Штатное расписание утверждается работодателем ежегодно, исходя из задач и специфики Университета с учетом финансовых возможностей, действующих нормативов и с учетом пожеланий руководителей структурных подразделений и включает в себя все должности Университета. По мере необходимости работодателем в течение всего года в штатное расписание могут вноситься изменения и дополнения.

Штатное расписание может разрабатываться в разрезе источников финансирования, категорий персонала, структурных подразделений.

3.5. Зарплата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером и формируется в соответствии с Положением об оплате труда работников АГГПУ им. В.М. Шукшина.

3.6. В состав заработной платы входят: оклад (должностной оклад), стимулирующие и компенсационные выплаты, предусмотренные системой оплаты труда. Установление условий оплаты труда, заработной платы и норм труда, стимулирующих и компенсационных выплат и других, производится в соответствии с действующим законодательством, нормативными актами РФ, с Положением об оплате труда работников АГГПУ им. В.М. Шукшина, штатным расписанием, трудовыми договорами.

3.7. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

3.7.1. при увеличении стажа непрерывной работы в Университете, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа;

3.7.2. при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

3.7.3. при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

3.7.4. при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

3.7.5. при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3.8. При наличии финансовых средств (возможности) могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера за интенсивность и напряженность работы, связанной с выполнением дополнительной работы в связи с исполнением работником общественно значимого вида деятельности, в соответствии с Положением об оплате труда работников АГГПУ им. В.М.Шукшина, на которых с письменного согласия приказом ректора возложены следующие общественно значимые виды деятельности:

3.8.1. по содействию созданию условий, повышающих результативность деятельности образовательной организации, благоприятного климата в коллективе;

3.8.2. по участию в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально значимых мероприятий в образовательной организации;

3.8.3. по контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

3.8.4. по контролю за выполнением условий трудовых договоров работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам, коллективных договоров.

3.9. Университет в соответствии со статьей 134 ТК РФ производит индексацию заработной платы в порядке и в сроки, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, путем индексации должностных окладов, установленных таблицами 1 - 6 Положения об оплате труда работников АГГПУ им. В.М. Шукшина в соответствии с ПКГ и КУ, на основании решения Ученого совета Университета с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.10. В соответствии с трудовым законодательством работодатель стремится обеспечить равную оплату за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников.

3.11. Доплата работнику при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации и может составлять 10-100% от должностного оклада работника по совмещаемой должности, установленного трудовым договором, или в твердой сумме на основании служебной записки непосредственного руководителя работника с указанием размера оплаты в зависимости от объема и сложности выполняемых работ и с письменного согласия работника. Конкретный размер доплаты определяется соглашением сторон трудового договора.

3.12. Работодатель выплачивает заработную плату в денежной форме (рублях).

3.13. Выплата заработной платы работникам Университета производится работодателем два раза в месяц: 21-го числа текущего месяца и 6-го числа месяца,

следующего за расчетным. Также два раза в месяц: 21-го числа текущего месяца и 6-го числа месяца, следующего за расчетным осуществляются выплаты среднего заработка во время служебной командировки.

При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца учитываются должностные оклады работников за отработанное время, а также надбавки за отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей).

Осуществление выплат компенсационного характера, расчет которых зависит от выполнения месячной нормы рабочего времени и возможен только по окончании месяца (например, за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьями 152 и 153 ТК РФ).

Осуществление единовременных выплат стимулирующего характера производится при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц, исходя из должностного оклада, установленного трудовыми договорами работников согласно таблицам 1 - 6 Положения об оплате труда работников АГГПУ им. В.М. Шукшина в соответствии с ПКГ и КУ, либо в твердой сумме, если иное не предусмотрено Положением об оплате труда работников АГГПУ им. В.М. Шукшина.

Заработная плата работникам выплачивается в кассе главного корпуса Университета по адресу: г. Бийск, ул. Владимира Короленко, д. 53, или по заявлению работника перечисляется на его лицевой счет в банке за счет работодателя.

3.14. Каждый работающий обеспечивается информацией о своей заработной плате в виде расчетного листка по начисленной и выплаченной заработной плате. Форма расчетного листка утверждается работодателем. Извещение работника о составных частях заработной платы (расчетный листок) направляется работнику посредством электронной почты на адрес, указанный работником в трудовом договоре. В случае если работник не указал в трудовом договоре адрес электронной почты, расчетный листок ему выдается на руки бухгалтером расчетной группы.

3.15. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), ставками заработной платы, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, в размерах, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При проведении специальной оценки условий труда в соответствии с федеральными законами от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее — Федеральный закон № 426-ФЗ) и от 28 декабря 2013 г. № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.16. Доплата за работу в сверхурочное время, в выходные и праздничные дни производится работодателем в порядке, установленном законодательством РФ.

3.17. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены работодателем по сравнению с теми, которые установлены настоящим Договором.

3.18. За каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) работодателем производится доплата в размере 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

3.19. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается работодателем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день

отдыха оплате не подлежит.

3.20. Работодатель устанавливает отдельным работникам надбавки к должностным окладам за допуск к государственной тайне в размере, определенном законодательством Российской Федерации.

3.21. Замена и частичный пересмотр норм труда вводится и производится работодателем после реализации организационно-технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

3.22. В случае направления в служебную командировку работодатель возмещает работнику расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные, курортный сбор (при направлении в субъекты Российской Федерации, в которых он введен), в размерах, установленных Правительством Российской Федерации.

3.23. Работникам, совмещающим работу с получением образования, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук, предоставляются гарантии и компенсации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.24. При предоставлении Университетом штатному работнику в период его работы по основному месту работы в Университете платных образовательных услуг (вне зависимости от уровня образования и формы обучения, а также включая дополнительное образование) на основании заключенного между работником и Университетом Договора об образовании на обучение по образовательным программам соответствующего уровня, ему предоставляется скидка в размере 20% от стоимости услуг, установленной в Университете, на весь период обучения, при условии продолжения работы в университете в течение всего периода обучения, до момента увольнения работника. При увольнении работника скидка автоматически аннулируется со дня, следующего за днем увольнения. Скидка предоставляется на основании заявления работника на имя ректора Университета с приложением подтверждающих документов без оформления дополнительного соглашения к Договору об образовании на обучение по образовательным программам соответствующего уровня. Заявление работника о предоставлении скидки прилагается к Договору об образовании на обучение по образовательным программам соответствующего уровня и включается в состав личного дела обучающегося.

Штатному работнику Университета в период его работы по основному месту работы в Университете его детям предоставляется скидка в размере 10% от стоимости платных образовательных услуг (вне зависимости от уровня образования и формы обучения, а также включая дополнительное образование, на весь период обучения) на основании заключенного между работником, его детьми и Университетом либо между его детьми и Университетом Договора об образовании на обучение по образовательным программам соответствующего уровня, установленной в Университете, при условии продолжения работником работы в университете в течение всего периода обучения его детей, до момента увольнения работника. При увольнении работника скидка автоматически аннулируется со дня, следующего за днем его увольнения. Скидка предоставляется на основании заявления работника на имя ректора Университета с приложением подтверждающих документов без оформления дополнительного соглашения к Договору об образовании на обучение по образовательным программам соответствующего уровня. Заявление работника о предоставлении скидки прилагается к Договору об образовании на обучение по образовательным программам соответствующего уровня и включается в состав личного дела обучающегося.

3.25. Гарантии и компенсации при переводе на другую нижеоплачиваемую работу, при временной нетрудоспособности, при несчастном случае на производстве, в случае направления на медицинский осмотр (обследование), сдачи крови, повышении квалификации определяются согласно действующему законодательству.

3.26. В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с

отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора, работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

3.27. При увольнении работника выплата всех причитающихся ему сумм производится в день увольнения. Если работник в день увольнения отсутствовал, соответствующие выплаты должны быть произведены не позднее следующего дня после предъявления уволенным требований о выплате.

3.28. Работникам Университета в особых случаях при наличии финансовых средств (возможности) на основании личного заявления на имя ректора с приложением необходимых документов может быть выплачена материальная помощь в размере до 5000 рублей в следующих случаях:

3.28.1. смерти их близких родственников (родителей, детей, мужа (жены), на основании копии свидетельства о смерти (5000 рублей);

3.28.2. при рождении ребенка на основании копии свидетельства о рождении (5000 рублей на каждого ребенка);

3.28.3. в связи с утратой и (или) повреждением имущества в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, аварий систем водоснабжения, отопления и других обстоятельств на основании справок из соответствующих органов и организаций (местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и других), подтверждающих указанные события (5000 рублей);

3.28.4. в связи с заболеванием и лечением в стационарных условиях (основания: больничный лист более двух недель). Материальная помощь по причине болезни оказывается при условии предоставления документов. Больничные листы сроком не более двух недель, чеки из аптек, чеки на проведенное самообследование, справки о санаторно-курортном лечении не являются основанием для оказания материальной помощи) (5000 рублей);

3.28.5. в связи с санаторно-курортным лечением (в размере не более 1200 рублей на человека в год), работникам университета, имеющим 25 лет стажа непрерывной работы в Университете для женщин и 30 лет стажа непрерывной работы в Университете для мужчин (в размере не более 5000 рублей на человека в год);

3.28.6. в случае смерти (гибели) работника членам его семьи, а при их отсутствии, другим родственникам, на основании копии свидетельства о смерти может выплачиваться материальная помощь по их заявлению при предъявлении соответствующих документов, подтверждающих родство (5000 рублей);

3.28.7. в связи с заболеванием и лечением работникам университета, имеющим 25 лет стажа непрерывной работы в Университете для женщин и 30 лет стажа непрерывной работы в Университете для мужчин, частичную компенсацию оплаченного лечения на основании личного заявления и подтверждающих документов (чеки из аптек), но не более 5000 рублей, заявление может подаваться не более 2 (двух) раз в год.

3.29. В целях осуществления уполномоченными лицами по охране труда профсоюзного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда уполномоченным по охране труда предоставляется оплачиваемое рабочее время для выполнения возложенных профсоюзных обязанностей и выплачивается надбавка к заработной плате в соответствии с Положением об оплате труда работников АГППУ им. В.М.Шукшина.

3.30. Педагогическим работникам, относящимся к профессорско-преподавательскому составу, а также научным работникам Университета, участвующим в проведении внутренних вступительных испытаний при проведении приемной кампании университета осуществляются дополнительные выплаты за работу по подготовке и проведению вступительных испытаний из средств от приносящей доход деятельности.

3.31. Материально ответственными лицам, входящим в Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности за недостачу вверенного имущества, утвержденным Постановлением Минтруда РФ от

31.12.2002 № 85 «Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности» и заключившим договор о полной индивидуальной материальной ответственности, при наличии финансовых средств (возможности) может устанавливаться выплата стимулирующего характера в соответствии с Положением об оплате труда работников АГППУ им. В.М.Шукшина.

4. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

4.1. Вопросы, связанные с изменением структуры Университета, ее реорганизацией (преобразованием), а также массовым сокращением численности или штатов предварительно рассматриваются на Ученом Совете Университета с участием представителя профсоюзного комитета.

4.2. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом в органы службы занятости и профсоюзному комитету не позднее чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

В случае если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и профсоюзному комитету информацию о возможном массовом увольнении.

4.3. Увольнение считается массовым в следующих случаях:

4.3.1. ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;

4.3.2. сокращение численности или штата работников в количестве:

- 20 и более человек в течение 30 дней;

- 60 и более человек в течение 60 дней;

- 100 и более человек в течение 90 дней;

4.3.3. увольнение работников в количестве 1 процента общего числа работающих в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек;

4.3.4. увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации.

4.4. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и мерам по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения контингента студентов, при ухудшении финансово-экономического положения Университета, изменении соотношения численности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, и обучающихся, а также соотношения иных категорий работников.

4.5. До сведения работников, должности которых попадают под сокращение, работодателем доводятся их права и обязанности, связанные с мероприятиями по сокращению численности или штата работников организации. Работодатель уведомляет работников о предстоящем увольнении в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца до их предполагаемого высвобождения, при массовом увольнении – не менее чем за 3 месяца.

4.6. Стороны ежегодно рассматривают вопросы занятости, подготовки, получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников (в том числе высвобождаемых), трудоустройства выпускников образовательных организаций

4.7. Стороны не допускают принятия решений, которые могут повлечь массовые сокращения работников при проведении структурных преобразований в сфере образования.

4.8. Стороны принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников организаций.

4.9. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 и 261 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда может предоставляться работникам:

4.9.1. одиноким матерям и отцам, воспитывающим детей до 16-ти лет;

4.9.2. родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18-ти лет.

4.9.3. работников, совмещающих работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;

4.9.4. неосвобожденных председателей первичных и территориальных профсоюзных организаций;

4.9.5. работников, отнесенных в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста;

4.9.6. лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня.

4.10. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учетом условий и возможностей:

4.10.1. ограничивает (запрещает) совмещение профессий и должностей (кроме ППС и научных работников и за исключением случаев, когда ни один из работников, подлежащих сокращению не соответствует требованиям по вакантной должности (профессии)), либо от указанной вакансии работники отказались);

4.10.2. временно приостанавливает найм новых работников на вакантные рабочие места (за исключением случаев, когда ни один из работников, подлежащих сокращению не соответствует требованиям по вакантной должности (профессии)), либо от указанной вакансии работники отказались);

4.10.3. в связи с изменением организационных или технологических условий труда, которые могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев;

4.10.4. переводит работника с его письменного согласия на другую имеющуюся работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния своего здоровья; при этом работнику предлагаются все отвечающие указанным требованиям вакансии. При отсутствии такой возможности работник может быть уволен;

4.10.5. в случае снижения учебной нагрузки, изменение соотношения контингента обучающихся и научно-педагогических работников, изменения соотношения количества педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, и обучающихся, иных категорий персонала, влекущих за собой сокращение штата, работодатель совместно с профкомом принимает меры по смягчению последствий и социальной защите таких работников;

4.10.6. проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

4.11. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, для самостоятельного поиска нового места работы, по личному заявлению работника, поданному в письменной форме:

4.11.1. выделяется согласованное сторонами время в виде краткосрочного отпуска без

сохранения заработной платы на период до двух месяцев;

4.11.2. предоставляется согласованное время для поиска работы в течение рабочего дня (не более 5 часов в неделю).

4.12. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

4.13. В целях достижения социального эффекта по результатам реализации направлений государственной политики развития образования Стороны принимают участие в разработке мер по:

4.13.1. обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава университета;

4.13.2. сохранению количества рабочих мест;

4.13.3. снижению текучести кадров в университете, повышению уровня квалификации профессорско-преподавательского состава и научных кадров (увеличение количества профессорско-преподавательского состава, имеющего ученые степени и звания, увеличение количества преподавателей, получивших дополнительное профессиональное образование по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки);

4.13.4. недопущению проведения в течение учебного года штатно-организационных мероприятий, направленных на сокращение численности или штата работников университета;

4.13.5 информированию сотрудниками имеющих срок менее 3 лет до наступления пенсионного возраста об условиях досрочного выхода на пенсию в соответствии со статьей 32 Закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», не реже одного раза в год.

4.13.6 обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам

4.13.7. интеграции в европейское образовательное пространство, повышению мобильности профессионального образования;

4.13.8. созданию условий для академической мобильности;

4.13.9. реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года, в том числе в ведущих российских и зарубежных образовательных организациях, научно-образовательных центрах.

4.14 Стороны совместно проводят консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников Университета, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, определяется настоящим Договором, правилами внутреннего трудового распорядка иными локальными нормативными актами, трудовым договором, графиками работы, расписанием учебных занятий, индивидуальным планом работы преподавателя в соответствии с требованиями трудового законодательства и с учетом особенностей, установленных в зависимости от сферы ведения федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования, или федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования.

Режим других работников Университета определяется настоящим Договором, правилами внутреннего трудового распорядка иными локальными нормативными актами, трудовым договором, графиками работы в соответствии с требованиями трудового законодательства.

5.2. Работодатель и профсоюзная организация обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, устанавливаемых в зависимости от сферы ведения федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования, или федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования в соответствии с частью 7 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказами Минобрнауки России или Минпросвещения России, иными нормативно-правовыми актами, предусматривая в них в том числе:

5.2.1. порядок осуществления образовательной деятельности с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий как в месте нахождения образовательной организации, так и за ее пределами;

5.2.2. предоставление свободного дня (дней) для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном статьей 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации;

5.2.3. условия реализации права 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 образовательной организации, так и за ее пределами;

5.2.4. возможность установления при составлении расписания учебных занятий свободных дней для педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, от обязательного присутствия в образовательной организации с целью использования их для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям;

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

5.3. Педагогические работники, относящиеся к профессорско-преподавательскому составу (ассистенты, преподаватели, старшие преподаватели, доценты, профессора, заведующие кафедрами), имеют право на выполнение обязанностей, связанных с научной, творческой и исследовательской работой, а также другой работой, предусмотренной должностными обязанностями и (или) индивидуальным планом (за исключением аудиторной нагрузки и контактной работы), как непосредственно в Университете, так и за его пределами.

Для педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу (ассистентов, преподавателей, старших преподавателей, доцентов, профессоров, заведующих кафедрами) при составлении расписания учебных занятий предусматриваются свободные от обязательного присутствия в Университете дни с целью использования их для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям в зависимости от расписания учебных занятий.

5.4. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, и других работников организаций определяется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов, в том числе связанных с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

Для педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной

нагрузки регулируются в соответствии с частью третьей статьи 333 Трудового кодекса Российской Федерации, соответствующими нормативными правовыми актами, утверждаемыми Минпросвещения России и Минобрнауки России в установленных сферах ведения и, в частности, приказом № 1601, Отраслевым соглашением, локальными нормативными актами.

Установление локальным нормативным актом Университета верхних пределов учебной нагрузки педагогическим работникам, отнесенным к профессорско-преподавательскому составу, осуществляется дифференцированно: по должности доцента — не более 850 часов, по должности профессора — не более 800 часов в год.

Расчет норм времени педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, осуществляется на основе принципа - 1 академический час учебной нагрузки за 1 астрономический час рабочего времени.

5.5. Продолжительность рабочего времени, если иное не определено трудовым договором, установлена:

5.5.1. для педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу (ассистентов, преподавателей, старших преподавателей, доцентов, профессоров), – 36 часов в неделю, (1 выходной день), продолжительность ежедневной работы устанавливается расписанием учебных занятий и индивидуальным планом, но не более 12 часов в день;

5.5.2. для педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу (заведующих кафедрами, деканов факультетов, директоров институтов), – 36 часов в неделю, (1 выходной день), продолжительность ежедневной работы устанавливается расписанием учебных занятий и индивидуальным планом, но не более 12 часов в день;

5.5.3. Для иных категорий работников:

5.5.3.1. 40 часов в неделю (2 выходных дня), продолжительность ежедневной работы – 8 часов,

5.5.3.2. 40 часов в неделю (1 выходной день), продолжительность ежедневной работы устанавливается трудовым договором;

Конкретная продолжительность рабочего времени устанавливается трудовым договором.

5.5.4. для отдельных работников может устанавливаться сменный режим рабочего времени в соответствии с трудовым договором;

5.5.5. для отдельных работников может устанавливаться режим гибкого рабочего времени в соответствии с трудовым договором;

5.5.6. для отдельных работников может устанавливаться суммированный учет рабочего времени в соответствии с трудовым договором.

5.6. Табелирование производится ежедневно в соответствии с локальными нормативными и распорядительными актами Работодателя.

5.7. Время каникул обучающихся, не совпадающее с очередным отпуском педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, является рабочим временем указанных работников. В этот период они выполняют другие виды работ, предусмотренные индивидуальным планом, в пределах нормы рабочего времени.

5.8. По соглашению между работником и работодателем может устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части).

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий работы.

5.9. В соответствии с трудовым законодательством отдельные работники могут работать в режиме ненормированного рабочего дня, когда они по распоряжению руководителя при необходимости эпизодически могут привлекаться к выполнению своих трудовых обязанностей за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой).

Работникам с ненормированным рабочим днем, включая ректора Университета, проректоров, руководителей структурных подразделений, а также иных работников при наличии в трудовых договорах условия о работе в режиме ненормированного рабочего дня, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, порядок и условия которого устанавливаются нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации.

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых (должностных) обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые (должностные) обязанности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий определяется настоящим Договором (Приложение № 1).

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

5.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений по письменному распоряжению работодателя.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в том числе вызванное необходимостью проведения экзаменационной сессии, учебных занятий с обучающимися по заочной форме обучения, дней открытых дверей для абитуриентов и их родителей, внеучебных мероприятий со студентами, университетских мероприятий и других случаях, допускается по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной

профсоюзной организации.

С целью учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работодатель в соответствии с Перечнем должностей и (или) профессий работников, которые могут быть привлечены к работе в выходные и нерабочие праздничные дни по квартальной схеме согласования, установленным настоящим Договором (Приложение № 2), один раз в квартал не позднее чем за пять рабочих дней до начала очередного квартала направляет письменный запрос в профсоюзную организацию о возможном привлечении работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в указанный в запросе период. В случае если должность и (или) профессия работника не входит в установленный настоящим Договором Перечень должностей и (или) профессий работников, которые могут быть привлечены к работе в выходные и нерабочие праздничные дни по квартальной схеме согласования (Приложение № 2), работодатель, как правило, не позднее чем за пять рабочих дней до предполагаемой даты привлечения работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни направляет письменный запрос в профсоюзную организацию.

5.11. В случае производственной необходимости работодатель может вводить разделение рабочего времени на части в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, принятого с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.12. Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка или трудовыми договорами. Для педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Работникам обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

5.13. Общим выходным днем считается воскресенье. Второй выходной день (при наличии) определяется правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором.

В случае если приостановка работы в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям, в том числе в связи с необходимостью обслуживания обучающихся, сотрудников и иных лиц, выходные дни предоставляются в различные дни недели согласно правилам внутреннего трудового распорядка или трудовому договору.

5.14. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. Продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается в соответствии с законодательством РФ.

Регулирование продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска работников, замещающих должности педагогических работников, а также руководителей образовательных организаций, заместителей руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений этих организаций и их заместителей осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. N 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках".

Ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам в соответствии с утвержденным графиком отпусков. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под подпись не позднее чем за две недели до его начала.

5.15. График ежегодных оплачиваемых отпусков работников разрабатывается работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, для принятия локальных нормативных актов., с целью обеспечения нормальной работы Университета и благоприятных условий для отдыха работников, и утверждается ректором не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года.

Изменение графика отпусков по инициативе работодателя может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд (часть 4 статьи 124 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.16. Руководитель структурного подразделения может планировать отпуск работнику на основании его личного заявления по частям обоснованно, исходя из производственной необходимости. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 дней.

Отпуск в течение учебного года может быть предоставлен педагогическому работнику, относящемуся к профессорско-преподавательскому составу или научному работнику, только если имеется возможность его замещения.

5.17. Руководитель структурного подразделения не должен допускать ситуации не предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска работнику.

5.18. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска может быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

5.19. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам работника имеет преимущественное право в выборе новой даты начала отпуска.

5.20. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам, относящимся к профессорско-преподавательскому составу, за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

Педагогическим работникам, относящимся к профессорско-преподавательскому составу, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

При этом излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. ПК СССР от 30 апреля 1930 г. N 169).

5.21. Научным работникам университета, имеющим ученую степень, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск следующей продолжительности:

5.21.1. доктора наук - 56 календарных дней,

5.21.2. кандидаты наук – 42 календарных дня.

5.22. Работодатель предоставляет ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с законодательством Российской Федерации. Дополнительный отпуск присоединяется к основному.

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 421-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.23. Штатным педагогическим работникам Университета, относящимся к профессорско-преподавательскому составу, работающим в Университете по основной должности, по заявлению такого работника предоставляется длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года в порядке, установленном приказом Минобрнауки России от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» при условии, что отсутствие работника не отразится отрицательно на деятельности Университета.

Длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску по заявлению работника.

Длительный отпуск на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в таком отпуске не продлевается и не переносится.

Конкретная продолжительность длительного отпуска определяется по соглашению между педагогическим работником, относящимся к профессорско-преподавательскому составу, и работодателем. Длительный отпуск продолжительностью от пяти до восьми месяцев (включительно) может быть разделен на части по соглашению между педагогическим работником, относящимся к профессорско-преподавательскому составу, и работодателем с учетом конкретных условий.

На время исполнения обязанностей отсутствующего в связи с нахождением в длительном отпуске педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, с педагогическим работником, принимаемым на работу для замены отсутствующего работника, заключается срочный трудовой договор на период до выхода педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, из длительного отпуска.

Отзыв педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, из длительного отпуска работодателем допускается только с согласия работника. Не использованная в связи с этим часть отпуска может быть предоставлена по выбору педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, в удобное для него время.

Педагогический работник, относящийся к профессорско-преподавательскому составу, вправе досрочно выйти из длительного отпуска, предупредив работодателя о намерении прекратить нахождение в длительном отпуске не менее чем за две недели. При этом оставшаяся не использованной часть длительного отпуска педагогическому работнику, относящемуся к профессорско-преподавательскому составу, не предоставляется.

5.24. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

5.25. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, устанавливаются ежегодные дополнительные

отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

5.26. Работникам по заявлению работника в обязательном порядке предоставляются отпуска без сохранения заработной платы сроком до трех дней по следующим семейным обстоятельствам:

5.26.1. на похороны близких родственников (родителей, родных братьев, родных сестер, супругов, детей, бабушек, дедушек, внуков);

5.26.2. регистрации брака самим работником, его детьми;

5.26.3. отцам в связи с рождением детей.

В исключительных случаях отпуска без сохранения заработной платы могут предоставляться работникам при наличии уважительных причин, подтвержденных документально, на срок до 2 месяцев.

5.27. Отдельным категориям работников могут предоставляться отпуска без сохранения заработной платы в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.28. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности, графиках отпусков, расписании учебных занятий, индивидуальных планах, трудовых договорах.

6. ОХРАНА ТРУДА

6.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

6.1.1. предусматривать выделение средств на мероприятия по охране труда, в том числе на обучение работников по охране труда, проверку знаний требований охраны труда руководителей и специалистов, проведение специальной оценки условий труда, проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров работников (при необходимости), а также обязательного психиатрического освидетельствования в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации, приобретение спецодежды и других СИЗ;

6.1.2. выполнять в установленные сроки комплекс организационных, технических, экологических и иных мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда;

6.1.3. выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников, а также на мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта, и иные мероприятия, указанные в п. 6.1.1 настоящего Договора, в размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации. Конкретный размер средств на указанные цели определяется Соглашением по охране труда (Приложение № 4);

6.1.4. использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров, а также возможность возврата части сумм страховых взносов (до 30%) на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами (при условии направления страхователем дополнительного объема средств 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);

6.1.5. ввести должность специалиста по охране труда в установленном

законодательством Российской Федерации порядке;

6.1.6. проводить специальную оценку условий труда и по её результатам предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предусмотренные действующим законодательством гарантии и компенсации;

6.1.7. обеспечивать за счет средств работодателя проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (при необходимости), а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации;

6.1.8. обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах в соответствии с законодательством;

6.1.9. проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда; для всех поступающих на работу лиц проводить вводный инструктаж по охране труда, вводный инструктаж по гражданской обороне, проводить инструктажи по охране труда, пожарной безопасности и чрезвычайным ситуациям организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим;

6.1.10. обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы;

6.1.11. организовывать проведение профессиональной гигиенической подготовки и аттестации работников в установленном законодательством порядке, обеспечивают санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников;

6.1.12. осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

6.1.13. осуществлять взаимодействие с органами государственной власти и органами местного самоуправления по вопросам обеспечения безопасности при эксплуатации зданий и сооружений университета, проводить мониторинг состояния зданий и сооружений вуза;

6.1.14. выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты, обеспечивать смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными законодательством Российской Федерации нормами;

6.1.15. предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, следующие компенсации:

6.1.15.1. повышенный размер оплаты труда на 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда;

6.1.15.2. ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда продолжительностью 7 календарных дней;

6.1.15.3. сокращенная продолжительность рабочего времени для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - 36 часов в неделю;

6.1.15.4. молоко или другие равноценные пищевые продукты работникам в дни их фактической занятости на работах с вредными условиями труда, обусловленными наличием на рабочем месте вредных производственных факторов, предусмотренных Перечнем вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях

рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 16.02.2009 № 45н «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, Порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, и Перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов», и уровни которых превышают установленные нормативы. По заявлениям сотрудников выдача сотрудникам молока или других равноценных пищевых продуктов может быть заменена компенсационной выплатой, в размере, эквивалентном их стоимости. Индексация компенсационной выплаты производится не реже одного раза в полугодие на основании данных статистического учета.

6.1.15.5. проводит расследование несчастных случаев на производстве и с обучающимися в установленном законодательством порядке.

В случае обеспечения безопасных (допустимых) условий труда, подтвержденных результатами проведения специальной оценки условий труда, работодатель принимает решение о прекращении бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов либо об отмене компенсационной выплаты с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.1.16. организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и за выполнением соглашения по охране труда;

6.1.17. обеспечивать подразделения Университета защитными средствами, средствами пожаротушения, укомплектовывать аптечками для оказания первой помощи в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации;

6.1.18. в состав комиссий по проверке готовности университета к началу учебного года включать технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда, других представителей по охране труда от профсоюзного комитета;

6.1.19. разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда по согласованию с профсоюзным комитетом;

6.1.20. обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации;

6.1.21. обеспечивать условия для осуществления уполномоченными лицами по охране труда профсоюзного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда, предусматривать участие технических инспекторов труда профсоюзной организации в расследовании несчастных случаев на производстве и с обучающимися при проведении образовательной деятельности. Представлять информацию в профком о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

6.1.22. информировать работников о существующем риске травмирования и компенсациях.

6.1.23. обеспечивать выплату единовременной денежной компенсации, сверх предусмотренной федеральным законодательством, семье пострадавшего в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания, в размере 10000 рублей близким родственникам на основании личного заявления близкого родственника;

6.1.24. обеспечивать выплату единовременной денежной компенсации работнику, пострадавшему в результате несчастного случая, связанного с производством в размере 5000 рублей на основании личного заявления работника.

6.2. Работодатель несет ответственность за выполнение соглашения по охране труда, в том числе по обеспечению:

6.2.1. выполнения утвержденных в Университета правил и инструкций по охране труда, санитарно-бытовому обслуживанию работников;

6.2.2. информирования работников об условиях и охране труда на рабочих местах, связанных с неблагоприятным воздействием вредных физических, химических и иных

факторов и полагающихся им компенсациях (повышенной оплаты труда, предоставления дополнительного отпуска, установления сокращенной продолжительности рабочего времени);

6.2.3. соответствия условий труда в служебных помещениях Университета санитарным нормам в том числе требованиям к температурному режиму в помещениях университета;

6.2.4. установленного в Университете режима труда и отдыха работников в соответствии с нормами трудового законодательства;

6.2.5. постоянного контроля за соблюдением работниками правил техники безопасности и пожарной безопасности.

6.3. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

6.3.1. выполнять условия Правил внутреннего трудового распорядка, соблюдать трудовую дисциплину, требования в области охраны труда, установленные соответствующими нормами, Правилами и инструкциями;

6.3.2. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

6.3.3. проходить обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ;

6.3.4. немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о любом произошедшем несчастном случае с работником; о признаках профессионального заболевания, а также о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

6.3.5. проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования, том числе профилактическое обследование (ФЛГ) а также обязательное психиатрическое освидетельствование в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации, со статьей 48 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

В случае не прохождения по своей вине в установленном порядке обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда, не прохождения по своей вине или отказа от прохождения предварительных и периодических медицинских обследований, том числе профилактического обследования (ФЛГ) а также обязательного психиатрического освидетельствования работник отстраняется от работы до выполнения указанных требований, в период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется.

6.4. В Университете создается и действует на паритетных началах комитет (комиссия) по охране труда. В состав такого комитета (комиссии) входят представители работодателя и представители профсоюзной организации. Состав комитета (комиссии) утверждается приказом работодателя по согласованию с председателем профсоюзной организации.

6.5. Профсоюзная организация содействует в проведении специальной оценки условий труда работников, обеспечивает участие представителей профсоюзной организации в комиссиях по расследованию несчастных случаев на производстве и с обучающимися в установленном законодательством порядке.

6.6. Профсоюзная организация содействует в разработке внутренних локальных нормативных актов по охране труда.

6.7. Работодатель рассматривает представления и требования технических инспекторов труда и внештатных технических инспекторов труда, представления уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзной организации, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, и принимает необходимые меры по устранению нарушений при их наличии.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ

7.1. Социальная защита работникам Университета обеспечивается в соответствии с Положением о фонде социальной поддержки работников Университета, являющемся приложением к настоящему Договору (Приложение № 3).

7.2. Фонд социальной поддержки работников Университета ежегодно формируется в размере 1% от заработанных внебюджетных средств. Из фонда социальной поддержки финансируются направления социального партнерства.

7.3. Работодатель обеспечивает направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки не реже одного раза в три года с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов, как это установлено трудовым законодательством, в случае невозможности проведения указанного обучения в Университете. В том числе, работодатель может обеспечивать получение дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников не реже одного раза в три года с отрывом и без отрыва от основной работы при проведении указанного обучения в Университете.

7.4. Работникам, остро нуждающимся в жилье, работодатель временно и по согласованию со студенческим советом и(или) профсоюзной организацией студентов предоставляет комнаты (места) в студенческих общежитиях Университета на условиях договора найма жилого помещения в общежитии в соответствии с Жилищным кодексом РФ при условии соблюдения прав обучающихся на обеспечение местами в общежитиях на период обучения, установленных Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ.

Оплата проживания, коммунальных услуг для временно проживающих работников в студенческих общежитиях Университета не должна превышать ставки и тарифы, установленные администрацией г. Бийска, в соответствии с действующим законодательством при условии заключения с работниками Университета договоров найма жилого помещения в общежитиях Университета.

Работникам Университета, а также членам их семей (жене/мужу, детям) временно проживающим в студенческих общежитиях на основании договоров найма жилого помещения в общежитии, предоставляется скидка в размере 20% от стоимости коммунальной услуги по отоплению за счет средств чистой прибыли.

7.5. Работодатель по возможности содействует улучшению жилищных условий работников путем участия в федеральных, региональных и муниципальных программах по строительству жилья. Профсоюзный комитет ведет прием и учет работников Университета, нуждающихся в улучшении жилищных условий, включает их в списки на улучшение жилищных условий и оказывает иную помощь в решении данного вопроса.

7.6. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом ходатайствует перед администрацией г. Бийска в получении мест в детских дошкольных учреждениях г.Бийска работниками Университета, имеющими малолетних детей.

7.7. В случае смерти работника работодатель оказывает помощь в организации похорон. При наличии возможности безвозмездно по личным заявлениям предоставляет работникам автотранспорт для проведения похорон близких родственников (родителей, супругов, родных братьев, родных сестер, бабушек, дедушек, внуков). При наличии возможности безвозмездно предоставляет работникам помещения подразделения общественного питания (студенческая столовая) по адресу ул. Владимира Короленко, д.55, корп. 2, помещение подразделения общественного питания (студенческая столовая) по адресу г. Бийск, ул. Советская, д. 7, помещение в здании кафе по адресу Бийский район, с. Усть-Катунь (100 метров севернее озера Канонерское) для проведения поминальных обедов умерших близких родственников (родителей, супругов, родных братьев, родных сестер, бабушек, дедушек, внуков).

7.8. Работодатель по заявке профсоюзного комитета из средств, указанных в п. 6.2.:

7.8.1. оплачивает долю работодателя в оплате путевок штатных работников, имеющих детей до 16 лет включительно, в том числе являющихся опекунами, на приобретение путевок в детские оздоровительные лагеря Алтайского края за счет средств от приносящей доход деятельности в размере 35% от полной стоимости путевки не чаще одного раза в год.

Если в семье двое и более детей в возрасте до 16 лет включительно, то компенсация затрат на приобретение путевок в детские спортивные и оздоровительные лагеря производится на всех детей;

7.8.2. Работодатель осуществляет меры по организации отдыха, санаторно-курортного лечения работников на имеющейся базе университета или других педагогических университетов, подведомственных Минпросвещения России (с учетом межвузовской кооперации) за счет использования средств, полученных от приносящей доход деятельности, в том числе финансирует проживание в учебно-оздоровительном лагере «Канонерское озеро» работниками Университета на льготных условиях со скидкой 20% от стоимости, установленной в Университете, безвозмездно предоставляет автотранспорт для доставки работников в учебно-оздоровительный лагерь «Канонерское озеро». Штатным работникам – членам профсоюзной организации, в том числе освобожденным профсоюзным работникам и штатным работникам профсоюзного органа, при проживании в учебно-оздоровительном лагере «Канонерское озеро» предоставляется скидка в размере 50% от стоимости, установленной в Университете;

7.8.3. приобретает новогодние подарки для детей работников Университета в возрасте до 14 лет включительно;

7.8.4. готовит новогоднее представление силами студентов для детей работников Университета.

7.9. Профсоюзная организация в лице ее выборного органа - профсоюзного комитета - в соответствии с законодательством РФ имеет право на осуществление профсоюзного контроля за использованием сумм страховых взносов на финансовое обеспечение предупредительных мер, возвращаемых фондом социального страхования с целью финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами.

7.10. Работодатель перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства в размере 1% от выручки за предоставление услуг проживания в учебно-оздоровительном лагере «Канонерское озеро» на основании письменного запроса профкома не позднее первого квартала года, следующего за отчетным. Полученные средства денежные средства первичная профсоюзная организация направляет на проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и иной работы на территории учебно-оздоровительного лагеря «Канонерское озеро» с работниками университета.

7.11. Гражданам, уволенным с военной службы, принятым на работу в образовательную организацию, обеспечиваются дополнительные права и преимущества, предусмотренные Федеральным законом от 27 мая 1998 г. № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих».

7.12. Работодатель обеспечивает работникам Университета бесплатное пользование библиотечными и информационными ресурсами.

7.13. Работникам Университета, отмечающим юбилейные даты, проводящим поминальные обеды (за исключением случаев, установленных п. 7.7. настоящего договора), по предварительным заявкам предоставляются помещения, расположенные по адресу ул. Владимира Короленко, д. 55, корп.2, г. Бийск, ул. Советская, 7, помещение в здании кафе по адресу Бийский район, с. Усть-Катунь (100 метров севернее озера Канонерское) на условиях оплаты стоимости аренды помещений.

7.14. Социальные гарантии обеспечиваются работнику в течение всего срока действия трудового договора.

7.15. Работодатель сохраняет, развивает и использует все объекты социальной сферы для целей и задач социальной поддержки работников и их несовершеннолетних детей, улучшения условий труда и отдыха.

7.16. Работодатель ежегодно предусматривает рабочие места для трудоустройства лиц с пониженной трудоспособностью (инвалидов) согласно установленной квоте в соответствии с действующим законодательством Алтайского края.

7.17. За работниками, являющимися членами выборного органа первичной профсоюзной организации или его комиссий, с которыми трудовые отношения прекращаются в связи с сокращением численности или штата работников сохраняется право пользования услугами культурных, спортивно-оздоровительных комплексов Университета на срок до одного года с момента увольнения по согласованному с Администрацией графику на основании личного заявления, поданного при увольнении по указанным основаниям.

8. ЗАЩИТА СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ И ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ ИЗ ЧИСЛА МОЛОДЕЖИ

8.1. Работодатель организует работу по формированию и обучению резерва из числа молодежи в возрасте от 25 до 36 (включительно) на руководящие должности в Университете, содействует повышению профессиональной квалификации и карьерному росту молодежи.

8.2. Работодатель закрепляет за педагогическими работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу, из числа молодежи в возрасте до 30 лет (включительно) наставников, и устанавливает им доплату в размере и порядке, определяемых Положением об оплате труда работников АГГПУ им. В.М. Шукшина.

8.3. Работодатель при необходимости способствует осуществлению дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для женщин – педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, - в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

8.4. Работодатель осуществляет меры социальной поддержки работников из числа молодежи в возрасте до 30 лет (включительно), имеющих высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по профилю полученной специальности в течение первого года после получения диплома, путем установления им надбавок к заработной плате, на условиях, предусмотренных трудовым договором или Положением об оплате труда работников АГГПУ им. В.М. Шукшина.

8.5. Работодатель обеспечивает гарантии и компенсации работникам из числа молодежи в возрасте до 30 лет (включительно), обучающимся в организациях, реализующих основные профессиональные образовательные программы в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.6. Работодатель с целью поддержки молодых преподавательских кадров (старших преподавателей, не имеющих ученой степени, доцентов, имеющих степень кандидата наук, профессоров, имеющих степень доктора наук), работающих в Университете по основному месту работы на штатной должности устанавливает им доплату в размере и порядке, определяемым Положением об оплате труда работников АГГПУ им. В.М. Шукшина.

9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9.1. Права и гарантии деятельности Первичной профсоюзной организации работников ФГБОУ ВО «Алтайский государственный гуманитарно-педагогический университет имени В.М. Шукшина» определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», «О коллективных договорах и соглашениях», «О социальном партнерстве в Алтайском крае», иными законами Российской Федерации, Уставом Профсоюза и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, Отраслевого соглашения, иных соглашений, Уставом Университета, настоящим Договором.

9.2. Профсоюзная организация содействует стабильности работы Университета.

9.3. Профсоюзная организация обеспечивает участие представителей профкома в

проведении аттестации педагогических работников, в том числе, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, научных работников, состоящих в штате Университета.

9.4. Работодатель обязуется:

9.4.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзной организации, способствовать ее деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию первичной профсоюзной организации;

9.4.2. Безвозмездно предоставить профсоюзному комитету независимо от численности работников бесплатно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение с мебелью, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также компьютерную и оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и интернет (при наличии данных видов связи у работодателя), канцелярские принадлежности и необходимые нормативные документы; обеспечивать обслуживание и ремонт предоставленного оборудования, охрану и уборку предоставленного помещения, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства, предоставлять помещение для проведения собраний работников, а также создавать другие условия для обеспечения деятельности выборного профсоюзного органа и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации;

9.4.3. Не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов в посещении университета и подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав;

9.4.4. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно, бесплатно и своевременно перечисление на расчетный счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников в размере 1% со всех видов выплат в порядке, определенном Уставом Профсоюза, не допуская задержки их перечисления.

Перечислять по письменным заявлениям работников, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно, бесплатно и своевременно на расчетный счет организации Профсоюза денежные средства из заработной платы указанных работников в размере 1% со всех видов выплат, не допуская задержки их перечисления

Обеспечивать перечисление указанных средств в полном объеме и одновременно с выплатой заработной платы.

9.4.5. Предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзному комитету информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора.

9.4.6. Предоставлять профкому по его запросам информацию о численности и составе работников Университета, системе оплаты труда, о рекомендуемых организациям минимальных размерах окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, размерах средней заработной платы по категориям персонала, а также по иным показателям, связанным с оплатой труда работников, об объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, о принятых государственными органами решениях по финансовому обеспечению отдельных направлений в сфере деятельности и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам, а также предоставлять профкому по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания работников и обучающихся в общежитии;

9.4.7. Предоставлять профсоюзному органу возможность проведения собраний,

конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности Университета по предварительному согласованию обеих сторон настоящего Договора, в том числе в рабочее время. Выделять для этой цели помещение в согласованных порядке и сроки.

9.4.8. Включать профсоюзный комитет в число подразделений, определенных для обязательной рассылки документов, касающихся социально-трудовых прав работников Университета, в том числе информационными документами, поступающими в Университет из правительства РФ, его министерств, других государственных органов и касающимися различных аспектов социально-трудовых отношений (вопросов труда и заработной платы, отдыха, выплат различных пособий и компенсаций, расчёта отпусков, командировок и т. д.).

9.5. Члены профкома, уполномоченные по охране труда профсоюзного комитета, внештатные инспекторы труда Профсоюза, представители профсоюзной организации в создаваемых в организации совместных с работодателем комитетах (комиссиях) для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы освобождаются от основной работы на срок до 7-ми дней в год с сохранением места работы (должности) и среднего заработка на основании официальных писем Алтайской организации Профсоюза. Члены профкома, не освобожденные от основной работы в Университете, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом на срок до 7-ми дней в год на основании официальных писем Алтайской организации Профсоюза.

Работникам университета, являющимся членами Центрального Совета Профсоюза, предоставляется не менее 12 рабочих дней в год, а также работникам организаций, являющихся членами Отраслевой комиссии, комиссий по ведению коллективных переговоров и заключению коллективных договоров, региональных, территориальных соглашений, предоставляется не менее 7 рабочих дней в год для осуществления соответствующей деятельности.

9.6. Штатным работникам - членам профкома, не освобожденным от основной работы в университете, занимающим должности профессорско-преподавательского состава по основному месту работы, учебная нагрузка устанавливается приказом ректора в объеме на 10% ниже средней учебной нагрузки, предусмотренной по структурному подразделению, в котором работает указанный работник.

9.7. Работник Университета, не состоящий в профсоюзной организации, может делегировать ей право представлять свои интересы при разработке, заключении и исполнении коллективного договора (на основании письменного личного заявления), за что поручает администрации Университета ежемесячно перечислять на расчетный счет профсоюзной организации 1% от своей заработной платы.

9.8. В своей деятельности профсоюзная организация руководствуется Конституцией Российской Федерации, принятой всенародным голосованием 12.12.1993, Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 № 10-ФЗ, Уставом Профсоюза.

9.9. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, настоящим договором, соглашениями работодатель осуществляет учет мнения профсоюзной организации или согласование с ее выборным органом - профсоюзным комитетом.

9.10. Профсоюзная организация в лице ее выборного органа - профсоюзного комитета проводит консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, обсуждает с работодателем вопросы о работе организации, вносит предложения по ее совершенствованию; обсуждает планы социально-экономического развития Университета.

9.11. Профсоюзная организация в лице ее выборного органа - профсоюзного комитета имеет право получать от работодателя информацию по вопросам реорганизации или ликвидации Университета, введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников, подготовки и дополнительного профессионального образования работников, а также вносить по этим вопросам в органы управления

Университетом соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

9.12. Профком имеет право участвовать в совещаниях, проводимых ректором, на которых принимаются решения по вопросам социально-экономического положения работников, условий труда, развития социальной сферы. Работодатель своевременно информирует профком о проведении таких совещаний и заседаний.

9.13. Работодатель предоставляет возможность представителям профсоюзного комитета посещать любые подразделения Университета для реализации задач, установленных в Уставе Профсоюза и предоставленных законодательством прав, не вмешиваясь в деятельность профсоюзной организации.

9.14. Настоящий Договор, наряду с минимальными гарантиями, установленными законодательством Российской Федерации, устанавливает ряд дополнительных социальных гарантий членам профсоюзной организации Университета.

9.15. Работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе ее выборного органа признается значимой для Университета, институтов, факультетов, кафедр и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при избрании по конкурсу на замещение должностей педагогических и научных работников, при разработке внутривузовских положений по рейтингам институтов, факультетов и кафедр.

9.16. Председателю профсоюзной организации работников Университета устанавливается ежемесячная доплата из средств от приносящей доход деятельности в соответствии с Положением об оплате труда работников АГГПУ им. В.М. Шукшина.

9.17. Председателю профсоюзной организации, освобожденному от основной работы, после окончания срока выборных полномочий предоставляется его прежняя должность, а при ее отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) у того же работодателя. При невозможности предоставления указанной работы (должности) в связи с ликвидацией организации или отсутствием в организации соответствующей работы (должности) общероссийский (межрегиональный) профессиональный союз сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае получения образования - на срок до одного года. При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением общероссийского (межрегионального) профессионального союза.

9.18. За освобожденными профсоюзными работниками и штатными работниками профсоюзного органа сохраняются социально-трудовые права, гарантии и льготы, действующие в университете.

9.19. За освобожденными профсоюзными работниками сохраняется продолжительность ежегодного отпуска, предоставляемого по прежней работе, путем присоединения к основному отпуску дополнительного отпуска применительно к порядку, установленному для работников с ненормированным рабочим днем.

9.20. Председателю выборного органа первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск на условиях настоящего в количестве 2 (двух) календарных дней с оплатой из средств по приносящей доход деятельности исходя из среднего заработка по основному месту работы.

9.21. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые трудовым законодательством предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом положений Отраслевого соглашения.

9.22. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного

взыскания) без предварительного согласия профсоюзного комитета, членами которого они являются, председатель профсоюзной организации (его заместителем) - 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.

9.23. Изменение определенных сторонами условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема другой работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат) работников, входящих в состав профкома, допускается с согласия профкома, членами которого они являются, а председателя профкома и его заместителей с согласия Алтайского краевого комитета профсоюза Алтайской краевой организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

9.24. Председатель профсоюзной организации входит в состав аттестационной комиссии Университета.

9.25. Председатель профсоюзной организации представляет интересы работников на заседаниях Учёного совета Университета.

9.26. Профсоюзный комитет принимает участие в постоянно действующих органах социального партнерства (при их наличии).

9.27. Профсоюзный комитет осуществляет контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; принимает меры по отмене принятых работодателем управленческих решений, противоречащих законодательству, положениям настоящего Договора и ухудшающих положение работников.

9.28. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, работников, входящих в состав профкома, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профкома, членами которого они являются, а председателя (его заместителя) профсоюзной организации - с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

9.29. Представители профсоюзной организации, включая внештатных инспекторов по охране труда, могут принимать участие в работе комиссий, связанных с охраной труда.

9.30. Профсоюзная организация и Работодатель организуют проведение совместных проверок состояния охраны труда в Университете, выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных настоящим Договором, соглашениями по охране труда.

Профсоюзная организация и Работодатель организуют работу технических инспекторов труда Профсоюза, внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда по проведению периодических визуальных осмотров, обследований зданий и сооружений университета.

9.31. Профсоюзная организация обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных комитетов, способствует формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда, организует их обучение и оказывает помощь в работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда.

9.32. Профком обращается в компетентные органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда, сокрытии фактов несчастных случаев с работниками и обучающимися при проведении образовательной деятельности.

9.33. Профсоюзная организация принимает участие в лице своих представителей, включая технических инспекторов труда Профсоюза и внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, в работе комиссий по проверке готовности университета к началу учебного года.

9.34. При изменении типа, организационно-правовой формы, ликвидации организаций, сокращении численности или штата работников организаций и в других случаях Профсоюз

представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов - всех работников, независимо от их членства в Профсоюзе

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10.1. Контроль за выполнением Договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств стороны ежегодно до конца января каждого года разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению настоящего Договора с указанием конкретных сроков и ответственных лиц, при необходимости в коллективный договор вносятся изменения/дополнения.

10.2. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

10.3. Работодатель и профсоюзный комитет контролируют соблюдение трудового законодательства, положения по оплате труда, начисление надбавок и должностных окладов, отпускных, расчетов при увольнении. Профсоюзный комитет проверяет жалобы и заявления работников по этим и другим вопросам.

10.4. Профсоюзный комитет, в случае принятия работодателем решений, нарушающих условия настоящего Договора, вносит представление об устранении этих нарушений. В этом случае работодатель до рассмотрения разногласий не реализует принятое решение.

10.5. Представление профсоюзного комитета о нарушении трудового законодательства подлежит рассмотрению работодателем и принятию мер по устранению нарушений в течение трех рабочих дней со дня получения представления.

10.6. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать Профсоюзную организацию в лице ее выборного органа - профсоюзного комитета - о финансово-экономическом положении Университета, основных направлениях деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях, об эффективности работы по отдельным направлениям деятельности Университета, о персональной ответственности руководителей структурных подразделений за грубые нарушения в области социально-трудовых отношений, а также предоставлять информацию по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, и другим вопросам, предусмотренным ст. 53 Трудового кодекса Российской Федерации, и (или) настоящим Договором по запросу профсоюзного комитета.

10.7. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

10.8. При соблюдении законности организации и проведения забастовки работодатель обязуется не рассматривать участие в вынужденной забастовке на уровне отрасли, края как нарушение трудовой дисциплины и не привлекать ее участников к дисциплинарному воздействию. При этом за участниками забастовки сохраняется средняя заработная плата в соответствии с трудовым законодательством.

10.9. За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения условий коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации заработная плата сохраняется в полном размере.

За работниками, не принимавшими участие в забастовке, но в связи с ней не имевшими возможности выполнять свою работу и заявившим об этом письменно, заработная плата

сохраняется в размерах не ниже установленных законодательством, как простой не по вине работника.

10.10. Профсоюзный комитет имеет право на организацию работников Университета для участия во всероссийских, краевых, отраслевых коллективных действиях протеста по разрешению социально-экономических, профессиональных, трудовых вопросов. За работниками, участвовавшими в коллективных действиях, работодатель сохраняет среднюю заработную плату за весь период участия.

10.11. Профсоюзный комитет и работодатель на последнем году действия Коллективного договора совместно обеспечивают проведение Конференции работников и обучающихся, на которой утверждается отчет об исполнении коллективного договора.

10.12. Профсоюзный комитет и работодатель ежегодно в январе каждого года совместно докладывают на заседании Ученого совета университета об исполнении Соглашения по охране труда (приложение № 4), и утверждают отчет о его исполнении.

10.13. Профсоюзный комитет и работодатель регулярно освещают в средствах массовой информации, в том числе в отраслевых и профсоюзных печатных изданиях, на официальных сайтах в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" промежуточные и итоговые результаты выполнения настоящего договора.

11. РАССМОТРЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

11.1. В случае возникновения коллективных трудовых споров Стороны осуществляют их урегулирование в порядке, установленном трудовым законодательством. Профсоюзная организация содействует предотвращению в организациях коллективных трудовых споров при выполнении работодателями обязательств, включенных в настоящий Договор.

11.2. Для разрешения индивидуальных трудовых споров Стороны при необходимости создают комиссию по трудовым спорам из равного числа представителей работников и работодателя. Образование комиссии, ее компетенция и порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров регулируются законодательством Российской Федерации.

11.3. Индивидуальные трудовые споры между работниками – членами профсоюза и работодателем по вопросам применения законодательных и иных нормативных актов, выполнения настоящего Договора и иных соглашений о труде, а также условий трудовых договоров, рассматриваются в следующем порядке: профсоюзный комитет, комиссия по трудовым спорам, суд.

11.4. Неурегулированные разногласия разрешаются сторонами в соответствии с нормами Трудового кодекса Российской Федерации.

12. ПОРЯДОК ПРИНЯТИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ВНЕСЕНИЯ В НЕГО ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ

12.1. Проект коллективного Договора обсуждается на Конференции работников и обучающихся.

12.2. Решение о заключении коллективного договора принимает Конференция работников и обучающихся.

12.3. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон, подписавших настоящий Договор, соблюдая уведомительный порядок.

12.4. Организационную работу по подготовке и внесению изменений и дополнений в коллективный договор проводит комиссия, состоящая из представителей Администрации и профсоюзной организации работников Университета.

12.5. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1. Настоящий Договор не ограничивает права работодателя в расширении социальных гарантий работников.

13.2. Стороны настоящего Договора принимают на себя обязательства:

13.2.1. Выполнять заключенные соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации. Изменения и дополнения к соглашениям федерального уровня, регулирующим социальное партнерство, новые соглашения федерального и регионального уровней обязательны для исполнения сторонами, заключившими настоящий Договор без внесения в него изменений.

13.2.2. Проводить взаимные консультации и переговоры по вопросам регулирования социально-трудовых отношений.

13.2.3. Разрешать возникающие разногласия в первую очередь путем переговоров, делать все от них зависящее для предотвращения возможных конфликтов, решать все спорные вопросы на основе взаимного доверия и уважения.

13.3. Настоящий Договор в семидневный срок направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

13.4. После прохождения уведомительной регистрации Работодатель в течение месяца с даты получения настоящего Договора в соответствующем органе по труду направляет настоящий Договор в целях проведения ведомственной регистрации в соответствии с приложением № 1 к Отраслевому соглашению «О ведомственной регистрации коллективных договоров образовательных организаций высшего образования» на почтовый адрес Профсоюза (117342, г. Москва, ул. Бутлерова, д. 17, корп. «С») (бизнес-центр «Neo Geo») направляет экземпляр коллективного договора на бумажном носителе с сопроводительным письмом на имя Министра просвещения Российской Федерации и Председателя Профсоюза, подписанным ректором университета и председателем первичной профсоюзной организации. 2.3. Электронная версия коллективного договора направляется по электронной почте в Минпросвещения России (info@edu.gov.ru), Профсоюз (mail@eseur.ru) и в уполномоченную Профсоюзом организацию с пометкой «на регистрацию».

13.5. Настоящий Договор вступает в силу с 01 июля 2021 года и действует в течение трех лет – до 30 июня 2024 года. По истечении установленного срока действия коллективный договор подлежит перезаключению или может быть продлен на срок не более трех лет.

Приложения:

1. Перечень должностей работников, которым предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день.

2. Перечень должностей и (или) профессий работников, которые могут быть привлечены к работе в выходные и нерабочие праздничные дни по квартальной схеме согласования.

3. Положение о фонде социальной поддержки работников Университета.

4. Соглашение по охране труда на 2021-2024 годы.

**Перечень должностей работников, которым предоставляется
дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день**

№ п/п	Наименование должности	Продолжительность (календарные дни)
1.	Ведущий специалист по кадрам	3
2.	Водитель	3
3.	Главный бухгалтер	5
4.	Директор учебно-оздоровительного лагеря «Канонерское озеро»	5
5.	Заведующий общежитием	5
6.	Заместитель начальника управления по развитию, содержанию и эксплуатации имущественного комплекса	3
7.	Заместитель главного бухгалтера	3
8.	Начальник административно-правового управления	5
9.	Начальник учебно-методического управления	5
10.	Начальник Интернет-центра управления информатизации	5
11.	Начальник отдела кадров	5
12.	Начальник отдела по внеучебной работе со студентами	5
13.	Начальник отдела профориентации и приема обучающихся	5
14.	Начальник управления информатизации	5
15.	Начальник управления по развитию, содержанию и эксплуатации имущественного комплекса	5
16.	Начальник отдел магистратуры, аспирантуры и научно-исследовательской работы обучающихся	3
17.	Начальник центра автоматизации управления информатизации	3
18.	Помощник ректора	3
19.	Проректор по правовому обеспечению деятельности и административной работе	5
20.	Специалист отдела профориентации и приема обучающихся / Специалист отдела профориентации и приема обучающихся 1 категории	3
21.	Специалист по учебно-методической работе 1 категории отдела профориентации и приема обучающихся	3
22.	Специалист научно-исследовательского отдела	3
23.	Юрисконсульт / юрисконсульт 1 категории	3
24.	Руководитель центра «Карьера»	3
25.	Руководитель центра мониторинга и информационной политики	3

Приложение № 2
к Коллективному договору
АГГПУ им. В.М. Шукшина
на 2021-2024 годы

Перечень должностей и (или) профессий работников, которые могут быть привлечены к работе в выходные и нерабочие праздничные дни по квартальной схеме согласования

№ п/п	Наименование должности
1.	Буфетчик
2.	Бухгалтер первой категории
3.	Ведущий бухгалтер
4.	Ведущий специалист по кадрам
5.	Водитель
6.	Гардеробщик
7.	Главный бухгалтер
8.	Директор института
9.	Заведующий кафе
10.	Заведующий лабораторией
11.	Заведующий общежитием
12.	Заведующий учебными мастерским
13.	Заместитель главного бухгалтера
14.	Заместитель начальника отдела
15.	Заместитель начальника управления
16.	Инженер 1 категории
17.	Инженер по сметному делу, надзору за строительством, ремонтом и реконструкцией объектов недвижимости
18.	Инженер- энергетик первой категории
19.	Кассир
20.	Комендант
21.	Контрактный управляющий по закупкам
22.	Контролер технического состояния автотранспортных средств
23.	Научный сотрудник
24.	Начальник отдела
25.	Начальник управления
26.	Начальник центра
27.	Повар
28.	Помощник директора
29.	Помощник ректора
30.	Программист первой категории
31.	Проректор по правовому обеспечению деятельности и административной работе
32.	Проректор по учебной и воспитательной работе
33.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
34.	Руководитель спортивного клуба «Буревестник»
35.	Руководитель центра
36.	Секретарь института
37.	Слесарь-сантехник
38.	Советник при ректорате
39.	Социолог

40.	Специалист
41.	Специалист по административной работе
42.	Специалист по информационным и коммуникационным технологиям
43.	Специалист по информационным и коммуникационным технологиям
44.	Специалист по охране труда и пожарной безопасности
45.	Специалист по учебно-методической работе 1 категории
46.	Специалист по учебно-методической работе отдела по внеучебной работе
47.	Специалист научно-исследовательского отдела
48.	Старший научный сотрудник
49.	Старший кассир
50.	Старший лаборант
51.	Столяр
52.	Техник по звукозаписи
53.	Уборщик служебных помещений
54.	Экономист первой категории
55.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
56.	Юрисконсульт/ Юрисконсульт 1 категории

ПОЛОЖЕНИЕ
о фонде социальной поддержки работников Университета

1. Общие положения

1.1. Фонд социальной поддержки создается сторонами, заключившими коллективный договор, для целевой финансовой помощи сотрудников Университета.

1.2. Работодатель формирует фонд социальной поддержки в соответствии с п. 6.2. коллективного договора в пределах 1 % от заработанных внебюджетных средств.

2. Направления расходования средств фонда

2.1. Оплата доли работодателя в оплате путевок штатных работников, имеющих детей до 16 лет включительно, в том числе являющихся опекунами на приобретение путевок в детские оздоровительные лагеря Алтайского края за счет средств от приносящей доход деятельности в размере 35% от полной стоимости путевки не чаще одного раза в год. Если в семье двое и более детей в возрасте до 16 лет включительно, то компенсация затрат на приобретение путевок в детские спортивные и оздоровительные лагеря производится на всех детей.

2.2. Финансирование проживания в учебно-оздоровительном лагере «Канонерское озеро» работников Университета на льготных условиях со скидкой 20% от стоимости, установленной в Университете. Безвозмездное предоставление автотранспорта для доставки работников в учебно-оздоровительный лагерь «Канонерское озеро». Штатным работникам – членам профсоюзной организации, в том числе освобожденным профсоюзным работникам и штатным работникам профсоюзного органа, при проживании в учебно-оздоровительном лагере «Канонерское озеро» предоставляется скидка в размере 50% от стоимости, установленной в Университете.

2.3. Приобретение новогодних подарков для детей работников Университета в возрасте до 14 лет включительно.

2.4. Подготовка новогоднего представления для детей работников Университета отделом по внеучебной работе со студентами с участием обучающихся Университета.

2.5. Оказание материальной помощи работникам, в том числе материальной помощи на санаторно-курортное лечение работника в размере не более 1200 рублей на человека в год.

**Приложение № 4 к
Коллективному договору
АГГПУ им. В.М. Шукшина
на 2021-2024 годы**

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА НА 2021 – 2024 ГОДЫ

№ п/п	Наименование мероприятий (работ)	Срок исполнения	Ответственный за выполнение мероприятий	Ориентировочная стоимость работ в 2021 году (руб.)	Ориентировочная стоимость работ в 2022 году (руб.)	Ориентировочная стоимость работ в 2023 году (руб.)	Ориентировочная стоимость работ в 2024 году (руб.)	Примечание
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Организационные мероприятия по охране труда								
1.	Поэтапное проведение специальной оценки условий труда (СОУТ) с последующим декларированием рабочих мест, оценки уровней профессиональных рисков	В течение года	Специалист по охране труда и пожарной безопасности	34 000,00	10 000,00	350 000,00	10 000,00	
2.	Оценка профессиональных рисков (ст. 209 Трудового кодекса РФ)	В течение года	Специалист по охране труда и пожарной безопасности	95 000,00	0,00	0,00	0,00	
3.	Проведение обучения и проверки знаний по охране труда руководителей структурных подразделений, специалистов и работников вуза в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда. Проведение специального обучения руководителей, специалистов по охране труда, членов комиссии по охране труда, уполномоченных по охране труда в обучающих организациях	В течение года	Специалист по охране труда и пожарной безопасности	0,00	5 000,00	15 000,00	5 000,00	

4.	Проведение обучения и проверки знаний по охране труда работников вуза в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда	Не реже 1 раза в 6 месяцев	Руководители структурных подразделений	0,00	0,00	0,00	0,00	
5.	Обучение работников безопасным методам и приемам работы, обучение навыкам оказания первой помощи. Проведение профессиональной гигиенической подготовки работников	В течение года	Специалист по охране труда и пожарной безопасности	10 000,00	10 000,00	10 000,00	10 000,00	
6.	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) в установленные сроки, в том числе мед. услуги по предрейсовому осмотру водителей Обеспечение работников личными медицинскими книжками. Проведение психиатрических освидетельствований работников в установленном законодательством порядке.	В течение года	Специалист по охране труда и пожарной безопасности	370 000,00	380 000,00	390 000,00	400 000,00	
7.	Обеспечение своевременной выдачи работникам специальной сертифицированной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и (или) обезвреживающих средств, инвентаря, а также обеспечение техническими средствами и оборудованием.	В течение года	Специалист по охране труда и пожарной безопасности	20 000,00	20 000,00	20 000,00	20 000,00	
8.	Обеспечение бланковой документацией по охране труда. Обеспечение своевременной выдачи в подразделения вуза журналов для проведения инструктажей на рабочем месте	В течение года	Специалист по охране труда и пожарной безопасности	1 500,00	500,00	500,00	500,00	

9.	Создание постоянно действующей комиссии по проверке знаний правил, норм и инструкций по охране труда	В течение года	Специалист по охране труда и пожарной безопасности	0,00	0,00	0,00	0,00	
10.	Оборудование уголка по охране труда, приобретение наглядных пособий, стендов по охране труда	В течение года	Специалист по охране труда и пожарной безопасности	5 000,00	5 000,00	5 000,00	5 000,00	
11.	Разработка и издание (тиражирование) инструкций по охране труда	В течение года	Специалист по охране труда и пожарной безопасности	0,00	0,00	0,00	0,00	
12.	Разработка программ инструктажей по охране труда	В течение года	Специалист по охране труда и пожарной безопасности	0,00	0,00	0,00	0,00	
13.	Приобретение стендов, тренажеров, наглядных материалов, научно-технической литературы для проведения инструктажей по охране труда, обучения безопасным приемам и методам выполнения работ, оснащение кабинетов (учебных классов) по охране труда компьютерами, теле-, видео-, аудиоаппаратурой, лицензионными обучающими и тестирующими программами, организация и проведение выставок, конкурсов и смотров по охране труда.	В течение года	Специалист по охране труда и пожарной безопасности	50 000,00	50 000,00	50 000,00	50 000,00	
Технические мероприятия по охране труда								
1.	Проведение строительно-технического осмотра и обследования зданий и сооружений на соответствие безопасной эксплуатации.	В течение года	Начальник управления по РЭиСИК	0,00	100 000,00	0,00	0,00	

2.	Внедрение и (или) модернизация технических устройств, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током. Приобретение специализированного оборудования, устройств и инструментов.	В течение года	Начальник управления по РЭиСИК	150 000,00	100 000,00	100 000,00	100 000,00	
3.	Проведение учета, проверки, диагностики, испытаний, ремонта электроинструмента, электрооборудования, бензоагрегатов и вспомогательного оборудования к ним.	В течение года	Инженер энергетик 1 категории	10 000,00	15 000,00	20 000,00	40 000,00	
4.	Улучшение условий освещенности и экологической безопасности	В течение года	Инженер энергетик 1 категории	15 000,00	30 000,00	45 000,00	50 000,00	
5.	Проведение испытаний устройств заземления (зануления) и изоляции проводов электросистем здания на соответствие требований электробезопасности	В течение года	Инженер энергетик 1 категории	15 000,00	20 000,00	25 000,00	30 000,00	
6.	Установка новых и реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем, систем кондиционирования, тепловых и воздушных завес с целью обеспечения нормативных требований охраны труда по микроклимату и чистоты воздушной среды на рабочих местах и в служебных помещениях. Ремонт, обслуживание кондиционеров, для создания благоприятного микроклимата в помещении	В течение года	Начальник управления по РЭиСИК	50 000,00	50 000,00	50 000,00	50 000,00	

7.	Приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в служебных и бытовых помещениях, местах прохода работников в соответствие с действующими нормами	В течение года	Инженер энергетик 1 категории	15 000,00	20 000,00	25 000,00	30 000,00	
Санитарно-противоэпидемиологические мероприятия								
1.	Страхование от КВЭ сотрудников, работа которых связана с пребыванием в природных очагах клещевого вирусного энцефалита	Март-июнь	Специалист по охране труда и пожарной безопасности	1 000,00	1 500,00	2 000,00	3 000,00	
2.	Проведение профилактических и противоэпидемиологических мероприятий по предупреждению инфекционных очагов клещевого энцефалита на территории УОЛ «Канонерское озеро». Проведение энтомологической экспертизы, дератизационных и акарицидных обработок территории учебно-оздоровительного лагеря «Канонерское озеро»	Апрель-май	Специалист по охране труда и пожарной безопасности, директор УОЛ «Канонерское озеро»	12 000,00	15 000,00	18 000,00	20 000,00	
3.	Оснащение помещений (кабинетов, лабораторий, мастерских, спортзалов и других помещений аптечками для оказания первой помощи). Приобретение медицинских препаратов, аптек	В течение года	Специалист по охране труда и пожарной безопасности	20 000,00	2 000,00	2 000,00	2 000,00	

4.	Проведение камерной дезинфекции мягкого инвентаря (матрасы, подушки, одеяла) общежитий №1 и №2.	В течение года	Специалист по охране труда и пожарной безопасности, Заведующий общежитием №1, Заведующий общежитием №2	100 000,00	100 000,00	100 000,00	100 000,00	
5.	Приобретение и монтаж установок (автоматов) для обеспечения работников питьевой водой. Приобретение питьевой воды в УОЛ «Канонерское озеро»	В течение года	Директор УОЛ «Канонерское озеро»	3 500,00	3 500,00	3 500,00	3 500,00	
6.	Проведение санитарно-эпидемиологической радиологической оценки глины, гипса и глазури, используемых в практических занятиях на кафедре ИЗО и дизайна.	В течение года	Заведующий кафедрой ИЗО и дизайна	2 000,00	2 000,00	2 000,00	2 000,00	
7.	Устройство новых и (или) реконструкция имеющихся мест организованного отдыха, помещений и комнат релаксации, психологической разгрузки, мест обогрева работников, а также укрытий от солнечных лучей и атмосферных осадков при работах на открытом воздухе	В течение года	Начальник управления по РЭиСИК	10 000,00	20 000,00	30 000,00	40 000,00	
8.	Расширение, реконструкция и оснащение санитарно-бытовых помещений (гардеробные, душевые, умывальные, санузлы, помещения для личной гигиены женщин и др.)	В течение года	Начальник управления по РЭиСИК	100 000,00	100 000,00	100 000,00	100 000,00	
Экологические мероприятия, экологическая безопасность								

1.	Проведение утилизации твердых бытовых отходов с территорий вуза	В течение года	Начальник управления по РЭиСИК	130 000,00	140 000,00	150 000,00	160 000,00	
2.	Проведение сбора, транспортировки и утилизации опасных отходов I-IV классов опасности	В течение года	Начальник управления по РЭиСИК	15 000,00	15 000,00	15 000,00	15 000,00	
Мероприятия по пожарной безопасности								
1.	Проведение обучения и проверки знаний по пожарно-техническому минимуму руководителей структурных подразделений, специалистов и работников вуза в сроки, установленные нормативными правовыми актами по пожарной безопасности.	В течение года	Специалист по охране труда и пожарной безопасности в АГГПУ им. В.М. Шукшина	6 000,00	6 000,00	6 000,00	6 000,00	
2.	Проведение обучения и проверки знаний по пожарной безопасности работников вуза в сроки, установленные нормативными правовыми актами, с регистрацией в журнале инструктажей на рабочем месте.	Один раз в год	Руководители структурных подразделений	0,00	0,00	0,00	0,00	
3.	Проведение проверки, испытания, обслуживания, ремонта пожарного оборудования, приобретение нового пожарного оборудования и средств пожарной защиты	По требованию в течение года	Специалист по охране труда и пожарной безопасности, руководители структурных подразделений	400 000,00	400 000,00	200 000,00	400 000,00	
Мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта								

1.	Устройство новых и реконструкция имеющихся помещений, спортивных сооружений, оборудования игровых и физкультурных залов, площадок для занятий физкультурой и спортом. Приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря	В течение года	Руководитель спортивного клуба	55 000,00	40 000,00	40 000,00	40 000,00	
2.	Организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий, в том числе мероприятий Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО)	В течение года	Руководитель спортивного клуба	10 000,00	10 000,00	10 000,00	10 000,00	
3.	Развитие физкультурно-спортивных клубов, организованных в целях массового привлечения граждан к занятиям физической культурой и спортом по месту работы. Создание и реализация программ и проектов, направленных на пропаганду здорового образа жизни, развитие физкультурно-оздоровительной и спортивной работы, в том числе за пределами университета	В течение года	Руководитель спортивного клуба	95 000,00	95 000,00	95 000,00	95 000,00	
Итого:				1 800 000,00	1 765 500,00	1 879 000,00	1 797 000,00	

