

Министерство науки и высшего образования РФ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Алтайский государственный университет»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ФГБОУ ВО «Алтайский государственный университет»
(АлтГУ)

на 2022-2025 годы

Ректор АлтГУ



С.Н. Бочаров

Председатель
первичной профсоюзной
организации



О.С. Терновой

Коллективный договор подписан «15» апреля 2022г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
З. РЕГИСТРИРОВАНА В КГКУ
УСХН ПО ГОРОДУ БАРНАУЛУ
№ 101/ ОТ 26.04.2022

Ректор/Председатель СВ

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР АЛТАЙСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА на 2022–2025 годы

Коллективный договор принят в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями и дополнениями);
- Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями);
- Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2021–2023 годы, утвержденным Минобрнауки России, Профсоюзом работников народного образования и науки Российской Федерации 09.04.2021 г.;
- Уставом Алтайского государственного университета;
- другими законами и нормативными правовыми актами, действующими на территории Российской Федерации.

Настоящий Коллективный договор заключен с целью обеспечения социальных гарантий, реализации социально-трудовых прав, защиты профессиональных интересов работников Алтайского государственного университета и создания необходимых трудовых и социально-экономических условий для них.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Основные понятия, используемые в Коллективном договоре:

Работодатель – федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Алтайский государственный университет», включая филиалы, представительства и иные обособленные структурные подразделения (далее по тексту — АлтГУ, Алтайский государственный университет, Университет), вступившее в трудовые отношения с работником.

Работники – физические лица, вступившие в трудовые отношения с работодателем.

Педагогические работники – работники, замещающие должности, отнесенные к должностям педагогических работников в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

Трудовой коллектив – объединение работников АлтГУ.

Должностные лица АлтГУ – лица, постоянно, временно или по специальному полномочию выполняющие организационно-распорядительные, административно-хозяйственные функции в Университете. Должностными лицами АлтГУ являются: ректор, проректоры, руководители структурных подразделений, директора институтов, осуществляющие организационно-распорядительные, административно-хозяйственные функции в соответствии с должностными обязанностями.

Профсоюз – добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов.

Первичная профсоюзная организация – добровольное объединение членов профсоюза, работающих в Университете и его филиалах, представительствах или иных обособленных структурных подразделениях Университета.

В Университете действует Первичная профсоюзная организация Алтайского государственного университета Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

Профком, профсоюзный комитет – комитет профсоюзной организации Алтайского государственного университета, выборный орган первичной профсоюзной организации.

Конференция трудового коллектива – общее собрание делегатов от работников Алтайского государственного университета, созываемое в случаях, предусмотренных Уставом АлтГУ, Трудовым кодексом РФ и Коллективным договором.

Комиссия по урегулированию социально-трудовых отношений – комиссия, образованная на равноправной основе по решению сторон из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон, для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора, заключения коллективного договора.

Учет мнения первичной профсоюзной организации – обязательное получение работодателем в письменной форме мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации перед принятием локального нормативного акта, а также при расторжении трудового договора с работником в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями.

Процедура учета мотивированного мнения и последствия ее несоблюдения определяются действующим законодательством.

Представление – акт профкома АлтГУ, направляемый работодателю и подлежащий обязательному рассмотрению в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

Иные понятия, применяемые в настоящем договоре, используются в значениях, придаваемых им ТК РФ, иными актами трудового законодательства, а также локальными нормативными актами АлтГУ.

1.2. Стороны и сфера действия коллективного договора

1.2.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем в лице ректора, действующего на основании Устава Университета, и работниками Университета, от имени которых выступает первичная профсоюзная организация, в лице председателя профсоюзной организации, действующего на основании Устава Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

1.2.2. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Университете и заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2.3. Коллективный договор устанавливает социально-экономические гарантии и не ограничивает права работодателя в расширении этих гарантий.

1.2.4. Работодатель признает первичную профсоюзную организацию работников АлтГУ в лице Профкома как полномочного представителя трудового коллектива, являющегося выразителем и защитником профессиональных и социальных интересов всех работников Университета, которые уполномочили его подписать от их имени Коллективный договор. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем при условии их письменного заявления в установленной форме.

1.2.5. Стороны определяют следующие формы взаимодействия в рамках настоящего Коллективного договора:

- учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных ТК РФ, коллективным договором, соглашениями;

- проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, в том числе по вопросам, предусмотренным ст. 53 ТК РФ;
- обсуждение с работодателем вопросов, касающихся научной, производственной и хозяйственной деятельности АлтГУ, внесение предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации;
- участие в разработке и принятии Коллективного договора и контроль за его исполнением;
- иные формы, определенные ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Представители работников имеют право также вносить по вопросам, указанным в ст. 53 ТК РФ, в органы управления Университетом соответствующие предложения и участвовать в заседаниях при их рассмотрении.

1.3. Действие коллективного договора, изменение и дополнение коллективного договора

1.3.1. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников Университета, включая филиалы, представительства и иные обособленные структурные подразделения.

1.3.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Университета, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации Университета в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с ректором Университета.

1.3.3. При смене формы собственности Университета Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.3.4. При реорганизации Университета в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.3.5. При ликвидации Университета коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.3.6. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.3.7. Предложения по внесению в Коллективный договор дополнений и изменений в течение срока его действия вносятся в Комиссию по урегулированию социально-трудовых отношений, сформированную в соответствии с законодательством РФ для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

1.3.8. Положения Коллективного договора могут быть изменены или дополнены по взаимному согласию сторон на основе переговоров. Дополнения и изменения, оформленные как приложения к Коллективному договору и подписанные сторонами, являются его неотъемлемой частью и имеют равную юридическую силу с иными положениями Коллективного договора. Внесение изменений и дополнений в Коллективный договор осуществляется после принятия решения Комиссией по урегулированию социально-трудовых отношений и подписания сторонами приложения о таких изменениях и дополнениях к Коллективному договору без проведения Конференции трудового коллектива. Изменения и дополнения регистрируются в соответствующем органе по труду. Об изменениях и дополнениях Коллективного

договора уведомляется трудовой коллектив.

1.3.9. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет.

1.3.10. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА ПО ОБЕСПЧЕНИЮ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ПРАВ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ УНИВЕРСИТЕТА

Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие Алтайского государственного университета и необходимость улучшения положения работников, работодатель и первичная профсоюзная организация договорились о нижеследующем:

2.1. Работники обязуются:

2.1.1. Соблюдать Устав Университета и Правила внутреннего трудового распорядка.

2.1.2. Соблюдать и выполнять требования охраны труда и пожарной безопасности, предусмотренные действующими в Университете правилами, нормами и инструкциями по охране труда, технике безопасности и пожарной безопасности.

2.1.3. Не допускать нанесения ущерба Университету, бережно относиться к оборудованию и имуществу, обеспечивать его сохранность, экономно расходовать энергию, топливо и другие материальные, а также финансовые ресурсы.

2.1.4. Поддерживать чистоту и порядок на территории и в рабочих помещениях Университета. Участвовать в организуемых администрацией и профкомом мероприятиях, направленных на поддержание чистоты и порядка в помещениях, на территории Университета.

2.1.5. Содействовать поддержанию общественного порядка в подразделениях Университета. Соблюдать режим запрета курения в помещениях Университета.

2.1.6. Воспитывать у студентов чувство патриотизма, гордости за выбранную профессию и родной Университет, прививать им качества порядочности и интеллигентности.

2.1.7. Использовать свое рабочее время для производительного труда, соблюдать технологическую дисциплину, обеспечивать высокое качество работы.

2.1.8. Осуществлять мероприятия, направленные на предупреждение административных правонарушений, выявление и устранение причин и условий, способствующих их совершению, на воспитание работников и студентов в духе строгого соблюдения действующего законодательства.

2.1.9. Строго соблюдать порядок защиты государственной тайны и коммерческой тайны Университета, в случаях, предусмотренных законом, трудовым договором, и права АлтГУ на интеллектуальную собственность.

2.1.10. Участвовать в обучении 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.

2.1.11. Активно участвовать в проводимых производственных совещаниях во всех подразделениях, в том числе с обязательным обсуждением вопросов Коллективного договора, выполнения Правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов, культуры поведения работников АлтГУ.

2.1.12. Разрешать трудовые конфликты в соответствии с действующим законодательством.

2.1.13. Регулярно повышать свою квалификацию.

Отв. – ПК, председатели профбюро.

2.2. **Работодатель и профком обязуются:**

2.2.1. Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности Университета, конкурентоспособности выпускников АлтГУ.

2.2.2. Обеспечивать открытость и гласность всех видов деятельности Университета. В обязательном порядке через информационную сеть Университета своевременно информировать коллектив АлтГУ о приказах, решениях Ученого совета.

2.2.3. Вносить в вышестоящие организации предложения, направленные на повышение жизненного уровня работников Университета.

2.2.4. Участвовать в комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора, заключения коллективного договора.

2.2.5. Сохранять, развивать и использовать все объекты социальной сферы для целей и задач социальной поддержки работников и их несовершеннолетних детей, улучшения условий труда и отдыха.

2.2.6. Создавать и периодически обновлять информационные стенды в учебных корпусах с материалами настоящего Коллективного договора и другой важной информацией, касающейся социально-трудовых отношений и интересов трудящихся.

Отв. – ректор, ПК.

2.3. **Работодатель:**

2.3.1. Обеспечивает полную и своевременную выплату заработной платы, иных выплат и финансирование уставной деятельности Университета.

Отв. – УБУ, ПФУ.

2.3.2. Регулярно (не реже чем один раз в год) информирует коллектив Университета о результатах финансово-хозяйственной деятельности и финансовом положении АлтГУ.

Отв. – проректор по ЭиСР, ПФУ.

2.3.3. Информировать Профком о разрабатываемых проектах локальных актов, планах и программах социального характера. До принятия локальных нормативных актов, затрагивающих социально-экономические интересы работающих (условия и нормы труда, системы оплаты труда, премирования, компенсационных и поощрительных выплат), проводит предварительные консультации с Профкомом.

Отв. – ректор.

2.3.4. Обеспечивает участие работников в управлении Университетом в формах, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим Коллективным договором. Создает постоянные или временные советы при ректоре и /или при проректорах, в том числе с возможным включением в их состав ведущих профессоров и ученых для проработки и подготовки решений по разным вопросам деятельности Университета.

Отв. – ректор.

2.3.5. Учитывает мнение Профкома при рассмотрении персональных кадровых вопросов, связанных с нарушением интересов и прав работников.

Отв. – ректор, УК.

2.3.6. Работодатель обязуется:

- Руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;
- учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных нормами

законодательства Российской Федерации.

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

2.3.7. Работодатель раз в квартал на основании запроса профкома проводит сверку сотрудников, с которых взимаются членские профсоюзные взносы.

Отв. – Проректор по ЭиСР, УБУ.

2.4. Профком

2.4.1. Всемерно обеспечивает представительство интересов и защиту социально-трудовых прав работников Университета.

2.4.2. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективах подразделений. Оказывает членам профсоюза и профсоюзным организациям подразделений помощь в вопросах применения трудового законодательства, разработки локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.4.3. В случае возникновения трудовых споров между работодателем и работниками всемерно способствует их объективному рассмотрению, оказывая работникам в случае необходимости моральную, юридическую и финансовую помощь.

2.4.4. Осуществляет контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права. Принимает меры по отмене принятых органами администрации управленческих решений, противоречащих законодательству, положениям Коллективного договора и ухудшающих социально-трудовое положение работников.

2.4.5. Профсоюзный комитет участвует в контроле за использованием средств федерального бюджета и средств от приносящей доход деятельности.

Отв. – ПК, председатели профбюро.

2.5. Трудовые отношения

2.5.1. Трудовые отношения между работником и Университетом (работодателем), возникающие на основе заключенного трудового договора, регулируются ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, отраслевыми соглашениями, Уставом Университета, трудовым договором и настоящим Коллективным договором.

Отв. – ректор, УК, УПО.

2.5.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Университета и Коллективным договором.

2.5.3. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, настоящим Коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться (ст. 9 ТК РФ).

Отв. – УК, УПО, ПК.

2.5.4. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ о приеме на работу.

Отв. – УК, УПО.

2.5.5. При заключении трудового договора учитываются требования распоряжения Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы, а также Рекомендации 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. N 167н

В трудовом договоре как обязательные условия оплаты труда указываются:

- 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);
- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и / или опасными условиями труда в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);
- 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 университете показателей и критериев.

Отв. – ректор, проректор по ЭиСР, УК, УПО, руководители подразделений.

2.5.6. Трудовой договор с работниками заключается, 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, а именно в случаях, предусмотренных частью первой ст. 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью второй ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Отв. – УК, УПО.

2.5.7. Заключению трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, а также переводу на такую должность предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности, который проводится в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, с учетом устава и локальных нормативных актов Университета. Перечень должностей, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, и порядок проведения конкурса определяются действующими законодательными актами Российской Федерации и локальными нормативными актами Университета.

Заключению трудового договора на замещение отдельных должностей научных работников, а также переводу на соответствующие должности научных работников предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности. Перечень должностей научных работников, подлежащих замещению по конкурсу, и порядок проведения конкурса определяются действующими законодательными актами Российской Федерации и локальными нормативными актами Университета.

Трудовые договоры с учетом особенностей, установленных главами 52 и 52.1 Трудового кодекса Российской Федерации, на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, научных

работников в Университете могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора (но не более чем на 5 лет).

Срок трудового договора с конкретным работником устанавливается по соглашению сторон. При определении срока срочного трудового договора с работником, должность которого отнесена к педагогическим работникам, целесообразно, чтобы его окончание совпадало с окончанием семестра или учебного года. Также при определении срока срочного трудового договора могут быть учтены положения пункта 4.4 Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2021–2023 годы.

Заключение трудового договора, продление срочного трудового договора, изменение срока срочного трудового договора с работниками, должности которых отнесены к профессорско-преподавательскому составу, научным работникам, регулируются действующим законодательством Российской Федерации.

Отв. – ректор, первый проректор по УР, УС, УК, УПО.

2.5.8. Должность заведующего кафедрой является выборной. Порядок проведения выборов на указанную должность устанавливается Уставом и локальными нормативными актами Университета.

Отв. – ректор, первый проректор по УР, УС, УК, УПО.

2.5.9. В целях подтверждения соответствия работника занимаемой им должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу и научного работника (за исключением научных работников, трудовые договоры с которыми заключены на определенный срок) проводится аттестация. Срок, периодичность, порядок проведения аттестации определяется действующим законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами университета.

Отв. – ректор, первый проректор по УР, проректор по НИР, УС, УК, УПО

2.5.10. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работник должен быть ознакомлен с Уставом университета, Правилами внутреннего трудового распорядка Университета и Положением об оплате труда, Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, Коллективным договором, должностной инструкцией, а также локальными нормативными актами Университета, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью (ч. 3 ст. 68 ТК РФ):

Ознакомление с указанными документами подтверждается подписью работника в трудовом договоре с указанием на то, что он с ними ознакомлен.

Отв. – УК, руководители подразделений.

2.5.11. Работодатель обязуется не требовать от работников выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных законодательством (ст. 60, 74 ТК РФ).

Изменение условий трудового договора осуществляется в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Отв. – ректор, УК, УПО, ПК.

2.5.12. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

Трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору,

предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, заключаются между работником и работодателем в порядке, установленном ТК РФ.

Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя в размере средней заработной платы работника.

Регулирование режима рабочего времени и оплаты труда педагогических работников в периоды, связанные с наступлением санитарно-эпидемиологических, климатических и других оснований, приводящих в том числе к переводу работников на дистанционный режим работы, осуществляется в соответствии с положениями приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. N 536.

2.5.13. Прекращение или расторжение трудового договора с работником (далее – увольнение работника) может быть произведено по основаниям, предусмотренным ТК РФ (ст. 71, 77, 81), педагогических работников дополнительно – по основаниям ст. 336 ТК РФ, лиц, работающих на условиях совместительства, дополнительно – по основаниям ст. 288 ТК РФ, дистанционных работников дополнительно – по основаниям, предусмотренным в трудовом договоре (ст. 312.8 ТК РФ), для иностранных работников и лиц без гражданства дополнительно - по основаниям, предусмотренным ст. 327.6 ТК РФ, для руководителей, заместителей руководителя университета дополнительно - по основаниям, предусмотренным ст. 332.1, 336 ТК РФ, в том числе с соблюдением гарантий и компенсаций работникам, связанных с расторжением трудового договора, установленных ст. 178–181 ТК РФ.

Отв. – ректор, УК, УПО, ПК.

2.5.14. Работодатель обязуется не допускать экономически и социально не обоснованного сокращения рабочих мест и работников Университета, нарушения правовых гарантий работников.

Отв. – ректор, проректор по ЭиСР, УПО, ПК.

2.5.15. Университет и профсоюз обязаны совместно обеспечивать выполнение работодателями требований о своевременном (не менее чем за три месяца) и в полном объеме представлении органам службы занятости и выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации образовательных организаций высшего образования.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация образовательной организации высшего образования с численностью работающих 15 и более человек;
- 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;
- увольнение работников в количестве 1 процента общего числа работающих в связи с ликвидацией образовательной организации высшего образования либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек;
- увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в образовательной организации высшего образования.

Отв. – ректор, проректор по ЭиСР, УК, УПО, ПК.

2.5.16. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией Университета (филиала) (пункт 1 части первой ст. 81 ТК РФ), сокращением численности или штата работников Университета (филиала) (пункт 2 части первой ст.81 ТК РФ) работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Отв. – ректор, проректор по ЭиСР, УПО, УК, ПК.

2.5.17. При возникновении необходимости сокращения численности работников для приведения к установленным нормативам всех категорий работников работодатель обязуется с целью сохранения рабочих мест осуществлять совместно с профсоюзом следующие мероприятия:

- перевод работников на режим неполного рабочего времени;
- ограничение проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- предоставление работникам в период сокращения до 4 часов в неделю для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы за счет средств от иной приносящей доход деятельности;
- проведение других мероприятий с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников;
- расторжение (в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и настоящим Коллективным договором) трудового договора в первую очередь с совместителями, временными и сезонными работниками;
- ограничение совмещения профессий, должностей;
- информированию об условиях досрочного выхода на пенсию в соответствии со статьей 32 Закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 года N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации".

Отв. – УК, руководители подразделений, ПК.

2.5.18. При сокращении численности работников руководитель подразделения (в том числе заведующий кафедрой, директор института) представляет на имя ректора мотивированное обоснование по высвобождаемой кандидатуре, с учетом гарантий, предусмотренных действующим законодательством. Решение о расторжении трудового договора принимается комиссией, в состав которой входит представитель от первичной профсоюзной организации, сформированной для проведения процедуры сокращения.

Отв. – УК, руководители подразделений, ПК.

2.5.19. При проведении процедуры сокращения численности или штата работников высвобождаемым работникам работодатель не обязан предлагать вакансии в других местностях.

Отв. – ректор, проректор по ЭиСР, ПФУ, УК.

2.5.20. Работодатель при сокращении численности или штата обязуется не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

Отв. – ректор, проректор по ЭиСР, УК, ПК.

2.5.21. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в повышенном размере по сравнению с установленным законодательством: для лиц, проработавших в организации свыше 20 лет, – 50% среднего месячного заработка, но не менее 2 МРОТ.

Отв. – ректор, проректор по ЭиСР, УПО, УК, ПФУ.

2.5.22. Расторжение трудового договора с педагогическим работником в связи с сокращением численности или штата допускается только после окончания учебного

года, а в случае прекращения деятельности Университета, аннулирования лицензии, лишения организации государственной аккредитации по соответствующей программе, истечения срока действия государственной аккредитации по соответствующей образовательной программе, приостановления действия лицензии, приостановления действия государственной аккредитации полностью или в отношении отдельных уровней образования, укрупненных групп профессий, специальностей и направлений подготовки, прекращения деятельности структурных подразделений Университета, сокращения контингента студентов допускается в течение учебного года с учетом мнения профсоюзного комитета. *Отв. – ректор, проректор по ЭиСР, УПО, УК, ПФУ, ПК.*

2.5.23. Стороны договорились о том, что, помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового Кодекса РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штатов имеют также лица:

- работники, за год до назначения трудовой пенсии по старости;
- работников, относящихся к научным работникам и профессорско-преподавательскому составу, совмещающих работу с обучением в ФГБОУ ВО «Алтайский государственный университет» на платной основе.

Отв. – ректор, проректор по ЭиСР, УПО, УК, ПФУ, ПК.

2.5.24 Работодатель обязуется соблюдать гарантии работникам, являющимся членами профсоюза, работникам, входящим в состав выборных коллегиальных органов профсоюза, при расторжении трудового договора, установленные ТК РФ и иными нормативными правовыми актами.

Отв. – ректор, проректор по ЭиСР, УК, УПО, ПК.

2.6. Дополнительное выходное пособие

Помимо случаев, указанных в ст. 178 Трудового кодекса РФ, дополнительное выходное пособие выплачивается при расторжении трудового договора по инициативе работодателя (кроме случаев увольнения за нарушение трудовой дисциплины) следующим категориям работников:

- получившим трудовое увечье при исполнении ими трудовых обязанностей – в размере трех МРОТ;
- увольняемым в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением (п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ), а также в случае расторжения трудового договора при отказе работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением (ч. 3 ст. 73 ТК РФ) – в размере двух МРОТ;
- имеющим на иждивении ребенка до 14 лет и воспитывающим его без второго родителя – в размере двух МРОТ на каждого ребенка в возрасте до 14 лет;
- избранным в состав профсоюзных органов – в размере двух МРОТ.

Отв. – проректор по ЭиСР, ПФУ, УК, УПО, ПК.

2.7. Иные правоотношения, связанные с трудом

2.7.1. Первичная профсоюзная организация вправе требовать привлечения к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения должностных лиц, нарушающих законодательство о профсоюзах, не выполняющих обязательств, предусмотренных Коллективным договором, соглашением.

2.7.2. За работниками, являющимися Ветеранами труда Университета и приравненным к ним, с которыми трудовые отношения прекращаются в связи с сокращением численности или штата, сохраняется право пользования услугами культурных, спортивно-оздоровительных учреждений Университета с момента увольнения.

Отв. – ПК, руководители подразделений.

2.7.3. Педагогические работники Университета должны повышать свою квалификацию не реже одного раза в 3 года по профилю преподаваемых дисциплин в различных формах: стажировка, ПК, защита диссертации и т.д. Конкретная форма повышения квалификации устанавливается с учетом имеющихся у работодателя средств и в соответствии с базовыми нормативами затрат на повышение квалификации педагогических работников, учитывая выбор работника, обусловленный потребностями повышения качества образовательной программы.

Отв. – первый проректор по УР, ПК, руководители подразделений, зав. кафедрами.

2.7.4. Работодатель организует конкурсы среди педагогических и научных работников, кафедр и подразделений по учебно-методической, научной и инновационной работе.

Отв. – проректоры.

3. НОРМЫ ТРУДА. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Нормирование труда

3.1.1. Нормирование труда отдельных категорий работников Университета с учетом мнения профсоюзной организации, при условии ее правомочности, на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

Отв. – ректор, проректоры, ПФУ, руководители подразделений.

3.1.2. Профком может вносить предложения по изменению нормативов различных трудовых процессов, трудовых затрат.

Отв. – ПК, председатели профбюро.

3.2. Определение учебной нагрузки

3.2.1. Для определения учебной нагрузки педагогических работников, замещающих должности профессорско-преподавательского состава (далее – педагогические работники), ежегодно на начало учебного года по структурным подразделениям Университета, осуществляющим образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования, дополнительным профессиональным программам, с учетом обеспечиваемых ими направлений подготовки локальным нормативным актом устанавливается объем учебной нагрузки, а также ее верхние пределы дифференцированно по должностям профессорско-преподавательского состава.

Отв. – ректор, первый проректор по УР, УМУ, ПФУ, УПО, УК, ПК.

3.2.2. Учебная нагрузка каждого педагогического работника определяется в зависимости от занимаемой им должности, уровня квалификации и не может превышать верхних пределов, устанавливаемых по должностям профессорско-преподавательского состава в порядке, установленном пунктом 4.2.1. настоящего Коллективного договора.

Отв. – первый проректор по УР, УМУ, ПФУ.

3.2.3. Нормы времени по видам учебной деятельности, включаемым в учебную нагрузку педагогических работников, определяются работодателем и утверждаются локальным нормативным актом с учетом мнения профсоюзного комитета.

Отв. – ректор, первый проректор по УР, УМУ, УПО.

3.2.4. Соотношение учебной нагрузки педагогических работников, установленной на учебный год, и другой деятельности, предусмотренной должностными обязанностями и / или индивидуальным планом (научной, творческой, исследовательской, методической, подготовительной, организационной,

диагностической, лечебной, экспертной, иной, в том числе связанной с повышением своего профессионального уровня), в пределах установленной продолжительности рабочего времени, определяется локальным нормативным актом организации в зависимости от занимаемой должности работника.

Отв. – первый проректор по УР, УМУ, УПО, ПК.

3.2.5. Объем учебной нагрузки за ставку заработной платы каждого педагогического работника, участвующего в реализации образовательных программ высшего образования, верхний предел учебной нагрузки, определяемый по должностям профессорско-преподавательского состава, определяется работодателем в зависимости от квалификации работника и профиля кафедры и не может превышать в учебном году 900 часов по программам ВО; 800 часов по программам дополнительного профессионального образования (повышения квалификации; 720 часов по программам подготовки специалистов среднего звена (СПО).

Отв. – первый проректор по УР, УМУ, директора институтов, руководители учебных подразделений.

3.2.6. Объем учебной нагрузки при работе по совместительству у того же и / или у другого работодателя на должностях профессорско-преподавательского состава не должен превышать половины от верхнего предела учебной нагрузки, определяемого по должностям профессорско-преподавательского состава в порядке, предусмотренном пунктом 3.2.1. настоящего Коллективного договора.

Отв. – первый проректор по УР, УМУ, директора институтов, руководители учебных подразделений.

3.2.7. Преподавателям, осуществляющим образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы которых составляет 720 часов в год, верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году.

Отв. – первый проректор по УР, УМУ, ПФУ, руководители учебных подразделений.

3.2.8. Режим выполнения преподавателем обязанностей, связанных с научно-исследовательской, творческо-исполнительской, опытно-конструкторской работой, а также учебно-методической, организационно-методической, воспитательной, физкультурной, спортивно-оздоровительной деятельностью, регулируется правилами внутреннего трудового распорядка Университета, планами научно-исследовательских работ, программами, графиками и т.д.

Отв. – проректоры, УМУ, ПФУ, УК, руководители учебных подразделений.

3.2.9. Для педагогических работников не считается совместительством и не требует заключения (оформления) трудового договора педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год.

Отв. – первый проректор по УР, УМУ, ПФУ, УК, УПО, ПК.

3.2.10. При составлении расписания учебных занятий не допускается сочетание последней пары и первой пары на следующий день, а также наличие необоснованного перерыва более 3-х часов подряд в расписании в один день.

Отв. – первый проректор по УР, УМУ, ПК.

3.2.11. Изменение индивидуальной учебной нагрузки в течение учебного года без изменения ее объема может быть произведено заведующим кафедрой с согласия преподавателя и утверждено на заседании кафедры с последующим согласованием директором института.

Отв. – первый проректор по УР.

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Работодатель обязуется обеспечить приоритетность расходов на оплату

труда и отпусков и считать фонд оплаты труда ППС защищенной статьей бюджета.

Отв. – ректор, проректор по ЭиСР, ПФУ.

4.2. Заработная плата работников Университета устанавливается в соответствии с действующим законодательством РФ и «Положением об оплате труда ФГБОУ ПО «Алтайский государственный университет».

Отв. – ректор, проректор по ЭиСР, УК, ПФУ.

4.3. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, путем перечисления на указанный работником счет в кредитной организации на основании заявления работника. Работодатель обязуется обеспечивать каждого работающего информацией обо всех начислениях его заработной платы и вычетах в письменной форме или электронной форме при выплате заработной платы путем выдачи расчетного листка. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ТК РФ.

Отв. – главный бухгалтер, УБУ.

4.4. Выплата заработной платы осуществляется не реже чем каждые полмесяца. Днями выплаты являются: 21 число текущего месяца и 6 число следующего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Отв. – главный бухгалтер, УБУ.

4.5. Выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг их прямых обязанностей, осуществляется за дополнительную оплату в соответствии с действующим законодательством РФ и локальными нормативными актами Университета.

Отв. – ректор, УБУ, ПФУ, УК, УПО.

4.6. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и / или опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Повышение оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда осуществляется в размере не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда и в зависимости от степени вредных условий труда.

Размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются дифференцированно:

- для работников, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным условиям труда 1 степени (подкласс 3.1), – не менее 4 процентов установленной тарифной ставки (оклада);
- для работников, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным условиям труда 2 степени (подкласс 3.2) – не менее 8 процентов установленной тарифной ставки (оклада);
- для работников, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным условиям труда 3 степени (подкласс 3.3), – не менее 12 процентов установленной тарифной ставки (оклада);
- для работников, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным условиям труда 4 степени (подкласс 3.4), – не менее 20 процентов установленной тарифной ставки (оклада);
- для работников, условия труда на рабочих местах которых отнесены к опасным условиям труда (класс 4), – не менее 40 процентов установленной тарифной ставки (оклада).

Отв. – проректор по ЭиСР, ПФУ, УК, УПО, ООТиПБ, УБУ, ПК.

4.7. За работу в ночное время устанавливаются доплаты. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже 40 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Отв. – проректор по ЭиСР, ПФУ, УК, УПО, ООТиПБ, УБУ, ПК.

4.8. При формировании системы оплаты труда работников Университета руководствоваться решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений

Отв. – проректор по ЭиСР, ПФУ, ПК.

4.9. Работодатель обеспечивает ежегодное повышение уровня оплаты труда работников, в том числе индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги; установление размеров минимальных окладов (базовых должностных окладов, базовых ставок заработной платы) по всем категориям работников; ежегодное увеличение фонда оплаты труда организаций на величину фактической инфляции в предшествующем году.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Рабочее время

5.1.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников Университета определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Университета, графиками работы и расписанием занятий, иными локальными нормативными актами Университета в соответствии с требованиями трудового законодательства.

При составлении указанных локальных актов не должна быть превышена установленная продолжительность ежедневной работы (ст. 94 ТК РФ) или установленная продолжительность рабочего времени за учетный период (ст. 104 ТК РФ).

Отв. – проректоры, ПФУ, УМУ, УК, УПО, ПК.

5.1.2. Для работников Университета, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных в Университете, режим рабочего времени устанавливается трудовым договором работника (ст. 100 ТК РФ). Режим рабочего времени дистанционного работника устанавливается им по-своему усмотрению, если иное не предусмотрено трудовым договором (ст. 312.4 ТК).

Отв. – проректоры, ПФУ, УК, УПО.

5.1.3. Для работников, длительность производственного процесса которых превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, вводится сменная работа.

Отв. – проректор по ЭиСР, ПФУ, ПК, руководители подразделений.

5.1.4. Когда по условиям производства (работы) в Университете в целом, в структурном подразделении Университета или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников (включая работников, занятых на работах с вредными и /или опасными условиями труда) ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов.

Учетный период для всех категорий работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени, составляет один год, а для работников, занятых на работах с вредными и /или опасными условиями труда, – три месяца. Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается локальными нормативными актами Работодателя.

Отв. – проректор по ЭиСР, ПФУ, ПК, УК, руководители подразделений.

5.1.5. Работа в ночное время допускается для работников Университета, которые в силу своих должностных обязанностей могут привлекаться к работе в указанный период времени. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Отв. – проректор по ЭиСР, ПФУ, ПК, руководители подразделений.

5.1.6. В случаях, указанных в ч.3 ст.99 ТК РФ, сверхурочная работа производится без согласия работника, в случаях, указанных в ч. 2 ст. 99 ТК РФ, – с письменного согласия работника, а в остальных случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома.

Отв. – проректор по ЭиСР, руководители подразделений, ПФУ, УК, УПО, УБУ, ПК.

5.1.7. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие (праздничные) дни допускается в целях непрерывного обеспечения деятельности Университета и производится в случаях, указанных в ч. 2 ст. 113 ТК РФ, с письменного согласия, в случаях, указанных в ч. 3 ст. 113 ТК РФ, – без письменного согласия работника, а в остальных случаях – с письменного согласия работника на основании приказа ректора.

Отв. – ректор, проректор по ЭиСР, руководители подразделений, УБУ, ПФУ, УК, УПО, ПК.

5.1.8. В соответствии с действующим законодательством для преподавательского и профессорско-преподавательского состава Университета устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю на одну ставку заработной платы (должностной оклад), а для других работников, которым в соответствии с действующим законодательством не установлен иная продолжительность рабочего времени, – 40 часов. Для других категорий работников ТК РФ и иными федеральными законами может также устанавливаться сокращенная продолжительность рабочего времени.

Отв. – УК, УПО, УМУ, ПФУ.

5.1.9. Для отдельных категорий работников может быть установлен ненормированный рабочий день. Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых (должностных) обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, устанавливается локальным нормативным актом работодателя, принимаемым в порядке, определенном трудовым законодательством.

Отв. – ректор, проректоры, УК, УПО, ПФУ, ПК.

5.1.10. По итогам специальной оценки условий труда, в соответствии с ФЗ «О специальной оценке условий труда» № 426-ФЗ от 28.12.2013 г., может устанавливаться сокращенная продолжительность рабочего времени.

До проведения специальной оценки условий труда работникам обеспечивается сохранение гарантий и компенсаций за работу с вредными и / или опасными условиями, а также право на сокращенный рабочий день в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22.

Отв. – ООТиПБ, ПФУ, УК, УПО, ПК.

5.1.11. Время начала и окончания рабочего дня, перерыва для отдыха и питания, продолжительность учебных занятий, а также рабочие и выходные дни устанавливаются трудовым договором, локальными нормативными актами.

Отв. – УК, УМУ, ПФУ, УПО.

5.1.12. Режим выполнения преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий. Другие виды работы преподавателей и профессорско-преподавательского состава определяются индивидуальным планом.

Отв. – УМУ.

5.1.13. По соглашению между Университетом и работником, в том числе при заключении трудового договора, работнику могут устанавливаться неполная рабочая неделя, неполный рабочий день.

Работодатель обязуется устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе работника в порядке и на условиях, определенных ТК РФ и иными федеральными законами.

Условия неполного рабочего времени фиксируются в трудовом договоре с работником. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

Отв. – ректор, проректор по ЭиСР, ПФУ, УК, УПО, ПК.

5.1.14. В целях рационального использования выходных и нерабочих праздничных дней, а также в интересах работников и организации учебного процесса Университет в соответствии с действующим законодательством может переносить день отдыха на другой день для объединения его с ближайшим праздничным днем.

Отв. – УК, УПО.

5.1.15. Матерям, имеющим детей младшего школьного возраста, может быть установлен гибкий график работы, при котором начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон. При этом работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других).

Отв. – проректоры, ПФУ, УМУ, УК, УПО, ПК.

5.2. Время отдыха

5.2.1. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов. Продолжительность специальных перерывов (для отдельных категорий работников, занятых на отдельных видах работ), а также перерывов для отдыха и питания регулируются нормативно-правовыми актами и /или локальными актами работодателя, в том числе правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.

Отв. – ПФУ, УК, УПО, руководители подразделений.

5.2.2. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков и дополнительных оплачиваемых отпусков устанавливается графиком отпусков, утверждаемым работодателем, в порядке, установленном действующим законодательством. График отпусков составляется с учетом необходимости нормальной организации учебного процесса и принципа создания благоприятных условий для отдыха работников.

5.2.3. Работникам, категории которых предусмотрены в ТК РФ и иных федеральных законах, ежегодный оплачиваемый отпуск и дополнительный оплачиваемый отпуск, предоставляется по их желанию в удобное для них время вне утвержденного графика отпусков на соответствующий календарный год.

Отв. – УК, УПО, ПК.

5.2.4. Работникам из числа преподавательского, профессорско-преподавательского состава и другим педагогическим работникам предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период.

Отв. – УК, УМУ, ПК.

5.2.5. При предоставлении ежегодного отпуска работникам из числа преподавательского, профессорско-преподавательского состава и другим педагогическим работникам 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.

Работникам из числа преподавательского, профессорско-преподавательского состава и другим педагогическим работникам, 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.

Отв. – УК, УПО, ПК.

5.2.6. Научным работникам, имеющим ученую степень и занимающим штатные должности, по которым тарифно-квалификационными требованиями предусмотрены ученые степени, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск следующей продолжительности:

- докторам наук – 56 календарных дней;
- кандидатам наук – 42 календарных дней.

В соответствии со ст. 116, 117, 118, 119 Трудового кодекса РФ работникам, занятым на работах с вредными и/или опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска. Перечень работ и профессий, дающих право работнику на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, определяется в соответствии с действующим законодательством и локальными актами Университета и утверждается работодателем.

Отв. – УК, УПО, ООТиПБ, УБУ, ПК.

5.2.7. При проведении специальной оценки условий труда (в соответствии с ФЗ от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «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 ТК РФ.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск для работников, условия труда которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, устанавливается в следующем размере:

- не менее 7 календарных дней – для работников, условия труда которых отнесены к вредным условиям труда 2 степени;
- не менее 10 календарных дней – для работников, условия труда которых отнесены к вредным условиям труда 3 степени;
- не менее 14 календарных дней – для работников, условия труда которых отнесены к вредным условиям труда 4 степени;
- не менее 21 календарных дней – для работников, условия труда которых отнесены к опасным условиям труда.

На основании письменного согласия работника, занятого на работе с вредными и (или) опасными условиями труда, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, установленную частью второй статьи 117 Трудового кодекса Российской Федерации (7

календарных дней), может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией, при этом минимальные размеры такой компенсации составляют:

- для работников, условия труда которых отнесены к вредным условиям труда 3 и 4 степени вредности, – в размере не менее дневной ставки (части должностного оклада) за каждый день дополнительного оплачиваемого отпуска;
- для работников, условия труда которых отнесены к опасным, – в размере не менее двойной дневной ставки (части должностного оклада) за каждый день дополнительного оплачиваемого отпуска.

До проведения специальной оценки условий труда работникам обеспечивается сохранение гарантий и компенсаций за работу с вредными и / или опасными условиями труда и оценки фактических условий труда работников работодатель сохраняет работникам, занятым на работах с вредными и / или опасными условиями труда, право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22.

Отв. – УК, УПО, ООТчПБ, УБУ, ПК.

5.2.8. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка с указанием конкретной продолжительности дополнительного оплачиваемого отпуска по каждой категории работников в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые (должностные) обязанности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий, и не может быть менее 3 календарных дней.

Отв. – УК, УПО, ПК.

5.2.9. Работодатель обязуется предоставлять работникам, совмещающим работу с получением образования, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук, гарантии и компенсации, в том числе связанные с предоставлением дополнительных отпусков, установленные статьями 173–177 ТК РФ.

Отв. – УК, ПК, руководители структурных подразделений.

5.2.10. Педагогические работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный оплачиваемый отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (ст. 335 ТК РФ). Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, порядок исчисления стажа, дающего право на предоставление длительного отпуска, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству, порядок оплаты за счёт средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, определяются локальным нормативным актом, принимаемым в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

Отв. – проректор по УР, УК, ПК, руководители структурных подразделений.

5.2.11. Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время.

Отв. – УК, ПК, руководители структурных подразделений.

5.2.12. Работодатель обязуется предоставлять работникам оплачиваемый отпуск продолжительностью:

- **три календарных дня в следующих случаях:**
 - регистрация брака;
 - работникам Университета (матерям; другим лицам, воспитывающим детей без матери), имеющим 2 и более детей в возрасте до 12 лет, по их заявлению;
- **один календарный день в случаях:**
 - переезда работника на постоянное место жительства;
 - регистрации брака (детей, родителей).

Работодатель обязуется предоставлять работникам с сохранением среднего заработка дни отдыха в следующих случаях:

- продолжительностью три календарных дня – смерть близких родственников (родители, супруги, дети);
- продолжительностью два календарных дня – при рождении (усыновлении) ребенка отцу – работнику Университета;
- продолжительностью один календарный день – матери (отцу) либо другому лицу (опекуну, приемному родителю), фактически воспитывающему ребенка – учащегося младших (1–4) классов – в День знаний (1 сентября). Если при этом 1 сентября приходится на воскресенье, дополнительный отпуск предоставляется в следующий за ним рабочий день;
- продолжительностью один календарный день – матери (отцу) либо другому лицу (опекуну, приемному родителю), фактически воспитывающему ребенка – в честь окончания 11 классов на соответствующее мероприятие.

Отв. – УК, ПК, руководители структурных подразделений.

5.2.13. 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.

Отв. – УК, ПК, руководители структурных подразделений.

5.2.14. Работодатель, помимо случаев, указанных в статье 128 ТК РФ, обязуется предоставлять работнику по его письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до семи календарных дней;
- матерям, имеющим детей в возрасте до шестнадцати лет, работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до шестнадцати лет без матери, – до 14 календарных дней в удобное для них время;
- работникам, удостоенным почетного звания «Ветеран труда АлтГУ», и лицам, приравненным к «Ветеранам труда АлтГУ», в соответствии с локальным нормативным актом Университета – до 14 календарных дней;
- родственникам для ухода за заболевшим членом семьи – на срок, указанный в заключении органов здравоохранения.

Отв. – УК, УПО, ПК, руководители подразделений.

6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

6.1. Работодатель с участием профсоюзного комитета, при условии правомочности комитета, обеспечивает установленные законодательством условия труда и охрану труда работников: создает здоровые и безопасные условия труда, внедряет современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм, и обеспечивает санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

Отв. – ректор, ПК, ООТиПБ.

6.2. Установленные ранее льготы и компенсации работникам сохраняются до проведения очередной специальной оценки условий труда (СОУТ). При этом работодатель обязуется проводить все мероприятия, указанные в рекомендациях при проведении СОУТ для улучшения условий труда работника.

Отв. – проректор по ЭиСР, ПФУ, ООТиПБ.

6.3. Подготовка Университета к новому учебному году осуществляется в соответствии с планом мероприятий, утверждаемым приказом ректора. Подача заявок на ремонт помещений производится на очередной календарный год до 1 ноября текущего года. Готовность лабораторий, аудиторий, учебных корпусов и общежитий к новому учебному году ежегодно в августе проверяется комиссией, создаваемой работодателем, с участием представителей профсоюзных организаций работников и студентов.

Акт готовности Университета к новому учебному году подписывается всеми членами комиссии и является руководством для устранения выявленных недостатков.

Отв. – ректор.

6.4. Профсоюзный комитет обязуется силами профсоюзного актива оказывать практическую помощь в осуществлении общественного контроля за охраной труда, анализа производственного травматизма и профзаболеваемости, для чего совместно с работодателем обеспечивает формирование и организацию деятельности совместных комиссий по охране труда в Университете; организует работу уполномоченных (доверенных) лиц профсоюза по охране труда; организует и обеспечивает проведение общественного контроля состояния охраны труда, пожарной и экологической безопасности. Предложения совместной комиссии по охране труда обязательны для рассмотрения ректором и руководителями подразделений.

Отв. – ректор, ПК.

6.5. Обеспечить наличие и функционирование всех мест общего пользования в учебных корпусах в соответствии с санитарными нормами.

Работодатель производит работникам доплату при уборке общественных туалетов в размере установленном приказом ректора.

Отв. – проректор по БиОВ, УБУ, ПФУ.

6.6. Работодатель и профсоюзный комитет согласились, что в случае невыполнения должностными лицами нормативных требований к условиям труда, необеспечения работника необходимыми средствами защиты, в результате чего создается реальная угроза работоспособности (здоровью) работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

Отв. – проректор по БиОВ.

6.7. Работодатель обязуется предоставить работникам, занятым на работах с вредными, опасными условиями труда, льготы и компенсации, предусмотренные действующими законодательными актами Российской Федерации и локальными нормативными актами Университета.

Отв. – проректор по БиОВ, УК, ООТиПБ.

6.8. Работодатель обязуется обеспечить каждый корпус и общежитие аптечкой, укомплектованной средствами первой медицинской помощи, принимать меры по своевременному оснащению полевых экспедиций и баз учебных практик снаряжением,

спецодеждой и питанием.

Отв. – проректор по ЭиСР и первый проректор по УР.

6.9. По каждому несчастному случаю на производстве работодатель образует с участием Профкома (а в случаях с тяжелым, смертельным исходом и групповых травм – с участием представителя Государственной инспекции труда) специальную комиссию по расследованию причин травмы расследованию, оформлению (рассмотрению), учета микроповреждений (микротравм), несчастных случаев.

Отв. – проректор по БиОВ, ООТиПБ, ПК.

6.10. Работодатель обязуется выделять средства на охрану труда в объемах, обеспечивающих исполнения требований законодательства об охране труда. В этих целях Профсоюз и работодатель ежегодно формируют смету расходов на мероприятия по охране труда.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

7.1. Для осуществления социальной защиты работников работодателем используются средства государственного фонда социального страхования, средства субсидий, выделяемые Министерством науки и высшего образования РФ на развитие социальной сферы, средства, получаемые от приносящей доход деятельности.

Отв. – проректор по ЭиСР.

7.2. Работодатель планирует распределение средств, направляемых на меры дополнительной социальной поддержки работников, а также бывших работников, в соответствии с условиями, отраженными локальным актом, и оформляет это соответствующим решением.

Отв. – проректор по ЭиСР, ПК.

7.3. В Университете создается комиссия по контролю за расходованием средств фонда социального страхования. Порядок создания, численность и полномочия определяются локальным нормативным актом.

7.4. Работодатель обязуется выделять в соответствии с отраслевым соглашением не менее 2% от фонда оплаты труда и не менее 0,7% от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации высшего образования, на социальные мероприятия перечень которых утверждается ежегодно в смете расходов на социальные мероприятия.

7.4.1. При приобретении работником санаторной путевки по медицинским показаниям ему предоставляется очередной отпуск (часть отпуска) вне графика отпусков либо отпуск без сохранения заработной платы на срок действия путевки.

7.4.2. В целях социальной защиты работников осуществляются следующие выплаты:

- в связи со смертью близких родственников (1 степени родства: дети, родители, супруги) – в размере 3 МРОТ;
- в связи со смертью работника материальная помощь предоставляется близким родственникам в размере 4 МРОТ;
- в связи с рождением ребенка – в размере 2 МРОТ (в течение одного календарного года с даты рождения);
- при наличии сложной жизненной ситуации (поданные заявления рассматриваются комиссией по выделению материальной помощи):
 - в связи с тяжелым материальным положением работника при наличии документов, подтверждающих такое положение: болезнь работника и/или его несовершеннолетних детей, сложное финансовое положение, малообеспеченность - в размере до 1 МРОТ);
 - длительная нетрудоспособность (непрерывный больничный лист более месяца) и затраты на лечение в связи с этой болезнью превысили 1 МРОТ - в размере до 1,5 МРОТ);

- пожар, наводнение, техногенные катастрофы и иные чрезвычайные ситуации – в размере до 50 000 рублей.

7.5. Университет обязуется:

- присваивать работникам почетное звание «Ветеран труда АлтГУ» в соответствии с принятым в Университете локальным нормативным актом;
- ходатайствовать перед Министерством образования и науки РФ о награждении особо отличившихся работников, имеющих большой стаж работы в Университете, ведомственными наградами;
- к юбилейным датам работников Университета (женщины – 50 и 60 лет, мужчины – 50 и 65 лет, женщины и мужчины – 70, 75, 80 лет) отмечать различными видами материального и морального поощрения работников, которые отработали три и более года, в размере 1,5 МРОТ.

Отв. – ректор, УК, ПК.

7.6. Работникам Университета, удостоенным почетного звания «Ветеран труда АлтГУ», одновременно с вручением удостоверения производится единовременная выплата в размере одного МРОТ.

Ветеранам труда АлтГУ и лицам, приравненным к Ветеранам труда АлтГУ, в соответствии с локальным нормативным актом Университета по личному заявлению предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – 3 календарных дня.

Отв. – ректор, УК, ПК.

7.7. Работникам, проработавшим в Университете свыше 20 лет, при увольнении (за исключением случаев истечения срочного трудового договора, соглашения сторон и за совершение дисциплинарного проступка) дополнительно выплачивается надбавка за многолетний добросовестный труд в размере 4 МРОТ.

7.8. В случае увольнения работника по соглашению сторон работник и работодатель могут договориться о выплате денежных средств.

Отв. – ректор, УК.

7.9. С целью создания условий охраны здоровья, развития физической культуры и отдыха работников и членов их семей Университет обязуется:

7.9.1. Обеспечить работу мест общественного питания (столовой и буфетов в учебных корпусах) для работников в течение рабочего дня (с 9.00 до 17.00). Для контроля за обеспечением качественного питания в необходимом ассортименте в Университете создается совместная комиссия по контролю за общественным питанием.

7.9.2. Предоставлять в период с сентября по май автобус для доставки работников АлтГУ к месту работы и месту проживания работников. График движения автобуса доводится до сведения работников через средства информации.

7.9.3. Для организации культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий бесплатно предоставлять работникам и их детям, неработающим ветеранам АлтГУ соответствующие помещения комплекса спортивно-оздоровительных учреждений Университета, транспорт (автобус).

7.9.4. Предоставлять работникам для занятий в спортивных секциях спортивные залы и спортивный инвентарь в соответствии с графиком работы спортивных залов.

7.9.5. Предоставлять автомобильный транспорт работникам АлтГУ для ритуальных мероприятий.

7.9.6. Организовывать пребывание работников в местах традиционного отдыха (оз. Красилово, р. Чарыш, Чемальский р-н), подведомственных Университету. Стоимость пребывания для работников Университета и членов его семьи (супруг, несовершеннолетние дети и внуки) должна быть не выше (30%) от общей стоимости путевки.

Работодатель обязуется оказывать содействие в организации и обеспечении доставки работников к вышеуказанным местам традиционного отдыха с возмещением

работниками транспортных затрат.

Отв. – проректор по БиОВ, проректор по ЭиСР, ПК.

7.10. Работники Университета пользуются бесплатно услугами библиотеки, читального зала, информационных фондов, учебных и научных учреждений в соответствии с нормативными положениями о данном структурном подразделении.

Отв. – проректор по ЭиСР.

7.11. Работодатель содействует улучшению жилищных условий работников Университета 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 строительство жилья и оказывает иную помощь в решении данного вопроса.

Отв. – ПК, УРКПиСП.

7.12. Работодатель обязан сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения Коллективного договора по вине Работодателя, заработную плату в полном размере.

Отв. – проректор по ЭиСР, УК, УПО.

7.13. Работодатель организует для детей работников Университета в случае необходимости развивающие программы для дошкольников и подготовки школьников к поступлению в вуз.

Отв. – проректор по УР.

7.14. Работодатель и профком обязуются при наличии средств оказывать материальную помощь неработающим пенсионерам-ветеранам по ходатайству общественных организаций Университета (Совета ветеранов, женсовета и Профкома), а также осуществлять выплаты в рамках месячника пожилого человека.

Отв. – проректор по ЭиСР, УРКПиСП, ПК.

7.15. Работодатель может выделять средства на ритуальные мероприятия в связи со смертью бывшего работника – неработающего пенсионера: приобретение ритуального венка, цветов, предоставление транспорта (автобуса).

Отв. – УРКПиСП.

7.16. Работодатель и профком исходят из признания и обеспечения приоритета жизни и здоровья работников и совместно разрабатывают программу «Здоровье».

Отв. – начальник УРКПиСП, ПК.

7.17. Работодатель оказывает содействие работникам в оформлении и завершении докторских и кандидатских диссертаций, а также в организации их защиты.

7.18. За работниками, являющимися Ветеранами труда Университета, и приравненных к ним, с которыми трудовые отношения прекращаются, сохраняется право пользования услугами культурных, спортивно-оздоровительных учреждений Университета.

Отв. – УРКПиСП.

7.19. Университет осуществляет мероприятия и финансирование по реализации программы «Комплексная программа рекрутинга и поддержки молодых научно-педагогических работников в Алтайском государственном университете» в порядке и на условиях предусмотренных локальными нормативными актами.

Отв. – проректор по ЭиСР.

8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА В УНИВЕРСИТЕТЕ

8.1. Права и гарантии деятельности профсоюзного комитета определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, законами Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом профсоюза работников народного образования и науки, Отраслевым соглашением и настоящим Коллективным договором.

9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9.1. После подписания и регистрации Коллективный договор передается в структурные подразделения Университета и является документом, обязательным для исполнения всеми работниками Университета.

9.2. Ректор Университета и профсоюзный комитет отчитываются по итогам года о выполнении Коллективного договора на открытом совместном заседании Ученого совета и профсоюзного комитета.

9.3. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его, а также соответствующий орган по труду, зарегистрировавший Коллективный договор.

Подписи членов согласительной комиссии

от Работодателя:

от Первичной профсоюзной
организации:

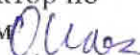
Малаханов Александр Николаевич,
проректор по экономике и
стратегическому развитию



Бежовец Андрей Александрович,
начальник планово-финансового
управления



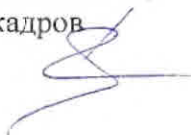
Ильиных Олег Юрьевич, проректор по
безопасности и общим вопросам



Назаров Вячеслав Валентинович,
начальник управления правового
обеспечения



Трушников Александр Николаевич,
начальника управления кадров

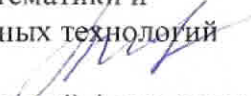


Терновой Олег Степанович, начальник
отдела информационных технологий и
инноваций в образовании, председатель
Первичной профсоюзной организации
работников ФГБОУ ВО «Алтайский
государственный университет»

Папнев Владимир Валентинович,
заведующий кафедрой вычислительной
техники и электроники Института
цифровых технологий, электроники и
физики




Петрова Анна Георгиевна, профессор
кафедры дифференциальных уравнений
Института математики и
информационных технологий



Серебряков Андрей Александрович,
старший преподаватель кафедры
гражданского права Юридического
института



Смолякова Лариса Ленгардовна, старший
преподаватель кафедры информатики
Института математики и
информационных технологий



зной

овой

8.2. Работодатель обязуется по заявлению членов профсоюза осуществлять централизованное удержание членских профсоюзных взносов в размере 1% заработной платы членов профсоюза и перечислять 100% этой суммы на расчетный счет профсоюзного комитета.

8.3. Работодатель включает профсоюзный комитет в перечень подразделений, определяемых для обязательной рассылки документов, касающихся трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов работников.

8.4. В соответствии с Отраслевым соглашением Университет признает работу в качестве председателя профсоюзной организации и в составе профсоюзного комитета значимой для деятельности Университета и принимает во внимание при поощрении работников. За освобожденными выборными работниками профсоюзного комитета в соответствии с пунктом 4 статьи 26 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Отраслевым соглашением сохраняются социально-трудовые права, гарантии и льготы, действующие в Университете.

8.5. По представлению профсоюзного комитета работодатель рассматривает в установленном порядке вопрос о поощрении активно работающих неосвобожденных членов профкома, председателей профсоюзных бюро институтов и подразделений.

Председателям профбюро структурных подразделений, работающих на должностях профессорско-преподавательского состава, снижать учебную нагрузку на 50 часов в год.

Отв. – УМУ, проректоры.

8.6. Профсоюзный комитет имеет право при поддержке структурного подразделения выдвигать кандидатуры выборных профсоюзных работников на присвоение почетных званий и награждение ведомственными знаками отличия в установленном в Университете порядке.

Отв. – ПК.

8.7. Привлечение к дисциплинарной ответственности работника, избранного в состав профсоюзных органов, допускаются только с предварительного согласия профсоюзного органа в первичной профсоюзной организации.

Отв. – УК, профком.

8.8. Увольнение по инициативе администрации работников, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение 1 года после окончания срока их выборных полномочий за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Отв. – УК, профком.

8.9. Работодатель обязан предоставлять возможность в период рабочего времени с сохранением заработной платы для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, участия в работе профсоюзных съездов, конференций, собраний, выборных органов, а также при направлении на профсоюзную учебу работникам, являющимся членами выборных профсоюзных органов, уполномоченным по охране труда профсоюза, членами совместных с администрацией комиссий.

Отв. – УК, ПК.

8.10. Председатели Профбюро избираются в ученые советы институтов, филиалов по соответствующей квоте.

Отв. – ректор, председатель профсоюзной организации.

8.11. Профсоюзный комитет обязуется за счет собственных средств поощрять работников УБУ, УК, ПФУ (членов профсоюза) за качественно выполненную работу по взаимодействию с профсоюзным комитетом.