

№	Действующий Коллективный договор (1-4)	Предложения предст. работодателя	Предложения предст. работников
1.		<b>Версия от 26.10.2021</b>	<b>Версия от 19.10.2021</b>
2.	Коллективный договор федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Удмуртский государственный университет» на 2019-2021 годы	Коллективный договор федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Удмуртский государственный университет» на 2022-2024 годы	Коллективный договор федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Удмуртский государственный университет» на 2022-2024 годы
3.	<b>1. Общие положения</b>		
4.	<p>1.1. Определения</p> <p>1. Для целей настоящего Коллективного договора применяются следующие термины:</p> <p>а). Работодатель – федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Удмуртский государственный университет» (в дальнейшем – УдГУ, Удмуртский государственный университет, Университет), юридический адрес: Удмуртская Республика, город Ижевск, улица Университетская, дом 1.</p> <p>б). Работники Университета, Работники – граждане, состоящие в трудовых отношениях с Удмуртским государственным университетом или его обособленными структурными подразделениями.</p> <p>в). Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между Работниками и Работодателем.</p> <p>г). Профсоюз – первичная организация Работников Удмуртского государственного университета Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.</p> <p>д). Профком, Профсоюзный комитет – комитет первичной организации Работников Удмуртского государственного университета Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.</p>	<p>1.1. Определения</p> <p>1. Для целей настоящего Коллективного договора применяются следующие термины:</p> <p>а). Работодатель – федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Удмуртский государственный университет» (в дальнейшем – УдГУ, Удмуртский государственный университет, Университет), юридический адрес: Удмуртская Республика, город Ижевск, улица Университетская, дом 1.</p> <p>в). Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый Работниками и Работодателем в лице их представителей. <b>–формулировка по ТК РФ</b></p>	<p>г). Профсоюз, <b>Профсоюзная организация</b> – первичная <b>профсоюзная</b> организация работников Удмуртского государственного университета <b>Профессионального союза</b> работников народного образования и науки Российской Федерации.</p> <p>д). Профком, Профсоюзный комитет – <b>профсоюзный</b> комитет первичной <b>профсоюзной</b> организации работников Удмуртского государственного университета <b>Профессионального</b> союза работников народного образования и науки Российской Федерации.</p> <p>е). Отраслевое соглашение – Отраслевое соглашение по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, на 2021--2023 годы.</p>

№	Действующий Коллективный договор (1-4)	Предложения предст. работодателя	Предложения предст. работников
	е). Отраслевое соглашение – Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2015-2017 годы, либо аналогичное действующее отраслевое соглашение, заключенное на соответствующий период.	е). Отраслевое соглашение – Отраслевое соглашение по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, на 2021 - 2023 годы", либо аналогичное действующее отраслевое соглашение, заключенное на соответствующий период. <b>аве)Согласовано</b>	
5.	<p>1.2. Стороны и статус Коллективного договора</p> <p>1. Настоящий Коллективный договор заключен между Работодателем в лице ректора Мерзляковой Галины Витальевны и Работниками Удмуртского государственного университета, от имени которых выступает Профсоюзный комитет Удмуртского государственного университета в лице председателя Профкома Анисимова Андрея Евгеньевича.</p> <p>2. Коллективный договор является правовым документом во взаимоотношениях Работодателя с коллективом Работников Университета. Договор составлен на основе положений Конституции Российской Федерации, конвенций Международной организации труда (МОТ), Трудового Кодекса Российской Федерации (ТК РФ), федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевого соглашения, других законодательных актов.</p> <p>3. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, уполномочивают Профком защищать их коллективные права и представлять их интересы перед Работодателем.</p>		
6.	<p>1.3. Цели и задачи Коллективного договора</p> <p>1. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств Работников и Работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников Университета и установлению</p>		д). создания современной системы профессионального роста, повышения квалификации и <b>профессиональной</b> переподготовки работников;

№	Действующий Коллективный договор (1-4)	Предложения предст. работодателя	Предложения предст. работников
	<p>дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для Работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, Отраслевым соглашением, региональным и территориальными соглашениями.</p> <p>2. Коллективный договор заключен для решения следующих задач:</p> <p>а). обеспечения эффективной деятельности Университета, предусмотренной его Уставом;</p> <p>б). создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов Работников и Работодателя;</p> <p>в). обеспечения согласованных условий организации и оплаты труда;</p> <p>г). организации системы охраны труда, обеспечения условий труда, отвечающих требованиям эффективного его использования и безопасности здоровья и жизни Работников;</p> <p>д). создания современной системы профессионального роста, повышения квалификации и переподготовки членов коллектива в условиях становления рыночных отношений;</p> <p>е). правового закрепления норм отношений между Работодателем, коллективом и отдельными Работниками, Профсоюзом;</p> <p>ж). укрепления роли коллектива Работников и Профсоюза в определении перспектив развития Университета и перехода на новые формы организации подготовки специалистов, научной деятельности и хозяйствования;</p> <p>з). придания цивилизованных форм разрешения конфликтных ситуаций, возникающих на разных уровнях взаимоотношений между Работодателем, коллективом, отдельными Работниками и Профсоюзной организацией;</p>		<p>и) создания справедливой системы оплаты труда, обеспечивающей достойное поощрение за труд, направленной на стимулирование эффективной деятельности работников и повышение качества результатов работы;</p>

№	Действующий Коллективный договор (1-4)	Предложения предст. работодателя	Предложения предст. работников
	<p>и). создания системы дополнительной оплаты труда в зависимости от его количества, качества;</p> <p>к). создания системы оказания материальной помощи и системы социальных гарантий;</p> <p>л). создания эффективной системы морального и материального поощрения Работников.</p>		
7.	<p>1.4. Обязательность выполнения Коллективного договора</p> <p>1. Все условия Коллективного договора являются обязательными для подписавших его сторон. Условия Коллективного договора распространяются на всех Работников Университета, если иное не установлено Коллективным договором, применяются во всех структурных подразделениях и филиалах УдГУ. Предоставление социальных гарантий и льгот работникам филиалов осуществляется за счет средств филиалов.</p> <p>2. В случае реорганизации сторон Коллективного договора права и обязательства сторон по выполнению Коллективного договора переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия.</p>		<p>1. Все условия Коллективного договора являются обязательными для подписавших его сторон. Стороны не вправе в течение срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.</p> <p>2. Условия Коллективного договора распространяются на всех Работников Университета, если иное не установлено Коллективным договором, применяются во всех структурных подразделениях и филиалах УдГУ. Предоставление социальных гарантий и льгот работникам филиалов осуществляется за счет средств филиалов.</p> <p>3. В случае реорганизации сторон Коллективного договора права и обязательства сторон по выполнению Коллективного договора переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия.</p>
8.	<p>1.5. Срок действия Коллективного договора</p> <p>1. Срок действия Коллективного договора – с 01 января 2016 года до 31 декабря 2018 года. Продлить срок действия Коллективного договора с 01 января 2019 года до 31 декабря</p>	<p>1.5. Срок действия Коллективного договора</p> <p>1. Срок действия Коллективного договора – с 01 января 2022 года до 31 декабря 2024 года.</p> <p><b>Согласовано</b></p>	<p>1. Срок действия Коллективного договора – с 01 января 2022 года до 31 декабря 2024 года.</p>

№	Действующий Коллективный договор (1-4)	Предложения предст. работодателя	Предложения предст. работников
	<p>2021 года.</p> <p>2. Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трех лет. Каждая из сторон вправе проявить инициативу по продлению срока действия Коллективного договора. Предложение о продлении срока действия Коллективного договора направляется другой стороне в письменной форме. Представители стороны, получившие предложение о продлении срока действия Коллективного договора обязаны в течение семи рабочих дней с момента получения указанного предложения направить ответ на полученное предложение. В случае положительного ответа на предложение о продлении срока Коллективного договора, продление срока утверждается совместным решением Работодателя и Профкома с последующим уведомлением трудового коллектива.</p>		
9.	<p>1.6. Условия заключения Коллективного договора, внесения изменений и дополнений</p> <p>1. Основные положения Коллективного договора выработаны в ходе демократического обсуждения в коллективах Работников подразделений Университета и коллективных переговоров представителей Работодателя и Профсоюзного комитета, основанных на принципах социального партнерства, общей ответственности за качество и эффективность научно-образовательного процесса и надежной защиты социально-трудовых прав каждого члена коллектива Работников.</p> <p>2. Конференция работников и обучающихся Университета обсуждает проект и принимает решение о заключении Коллективного договора. Конференция считается правомочной, если на ней присутствует не менее двух третей от списочного состава выбранных делегатов конференции.</p> <p>3. Принятые сторонами изменения и дополнения к Коллективному договору оформляются дополнительными</p>		<p>3. Стороны вправе вносить изменения и дополнения в Коллективный договор на основе взаимной договоренности. Заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения коллективных переговоров. Коллективные переговоры проводятся на условиях и в порядке, установленном трудовым законодательством и настоящим Коллективным договором.</p> <p>Принятые сторонами изменения Коллективного договора оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью Коллективного договора.</p> <p>4. Коллективный договор в течение</p>

№	Действующий Коллективный договор (1-4)	Предложения предст. работодателя	Предложения предст. работников
	<p>соглашениями, которые является неотъемлемой частью Коллективного договора.</p> <p>4. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания подлежат уведомительной регистрации в соответствующем органе по труду. Коллективный договор подлежит ведомственной регистрации в Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации и в Профсоюзе работников народного образования и науки РФ в порядке, установленном Приложением №1 к Отраслевому соглашению, в течение одного месяца после его уведомительной регистрации в соответствующем органе по труду.</p>	<p>4. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания подлежат уведомительной регистрации в соответствующем органе по труду. <b>(статья 50 ТК РФ)</b></p> <p><b>Предлагаем нашу редакцию</b></p>	<p>семи дней со дня подписания подлежат уведомительной регистрации в соответствующем органе по труду. Стороны направляют Коллективный договор в Общероссийский профсоюз образования и ведомственную лабораторию анализа коллективных договоров с целью осуществления анализа и оценки правовой эффективности в порядке, определенном в Приложении № 1 к Отраслевому соглашению.</p>
10.	<p>1.7. Контроль за выполнением Коллективного договора</p> <p>1. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляет Комиссия по социальному партнерству, создаваемая из равного числа представителей сторон.</p> <p>2. Цели, задачи, процедура формирования комиссии и регламент её работы определяются разделом 13 Коллективного договора.</p>		
11.			<p><b>Дополнить новой статьей</b></p> <p>1.8. После уведомительной регистрации Коллективного договора текст Коллективного договора размещается на официальных сайтах Университета, Профсоюза, доводится до трудового коллектива университета через средства массовой информации УдГУ и в иных формах.</p>
12.	<b>2. Трудовые отношения</b>		
13.	<p>2.1. Трудовой договор</p> <p>1. Содержание трудового договора, порядок его заключения,</p>		<p>2. Работодатель обеспечивает заключение (оформление в письменной форме) с</p>

№	Действующий Коллективный договор (1-4)	Предложения предст. работодателя	Предложения предст. работников
	<p>изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Университета, и не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, Отраслевым, региональными и территориальными соглашениями, данным Коллективным договором.</p> <p>2. Работодатель обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовая функция, режим и продолжительность рабочего времени, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающих, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:</p> <p>а). 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 за ставку заработной платы);</p> <p>б). размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, за работу в местности с особыми климатическими условиями (районный коэффициент), и др.);</p> <p>в). 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.</p> <p>3. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух</p>	<p>2. Работодатель обеспечивает заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора в соответствии с требованиями к содержанию трудового договора, определенных ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации.</p> <p>Исключение части текста вступает в противоречие с п 4.1.2 ОС</p> <p>Примечание: по тексту документа убрать точки после нумерации пунктов/подпунктов со скобкой (например, а). ), если текст пункта/подпункта начинается со строчной буквы</p> <p>Сделаем после сборки окончательного текста</p>	<p>работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовая функция, режим и продолжительность рабочего времени, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающие, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:</p> <p>...</p> <p>Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, Отраслевым соглашением, иными соглашениями, Коллективным договором, являются недействительными и применяться не могут.</p> <p>5. Трудовые договоры на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора. Заключение трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, а также переводу на такую должность</p>

№	Действующий Коллективный договор (1-4)	Предложения предст. работодателя	Предложения предст. работников
	<p>экземплярах, каждый из которых подписывается Работником и Работодателем. Один экземпляр подписанного трудового договора выдается Работнику на руки.</p> <p>4. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.</p> <p>5. Трудовые договоры на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора. 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 или выборы на должность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, с учетом Устава и соответствующего локального нормативного акта Университета.</p> <p>6. Конкретные сроки трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом мнения Ученого совета Университета (ученого совета института, филиала).</p> <p>7. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 57 ТК РФ). О введении изменений условий трудового договора Работник должен быть предупрежден Работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ). Если Работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.</p> <p>8. [протокол разногласий]</p>	<p>Предложения предст. работодателя</p> <p>6. Конкретные сроки трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, устанавливаются по соглашению сторон трудового договора</p> <p>(в соответствии с ТК РФ срок трудового договора определяют стороны трудового договора)</p> <p>Предлагаем нашу редакцию</p> <p>7. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).</p> <p>В случае изменения определенных сторонами трудового договора условий по инициативе Работодателя, Работодатель обязан уведомить</p>	<p>Предложения предст. работников</p> <p>предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности или выборы на должность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, <b>нормативными актами Минобрнауки России, Отраслевым соглашением, Уставом и локальными нормативными актами Университета.</b></p> <p>6. Конкретные сроки трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, <b>либо заключение трудового договора на неопределенный срок</b>, устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом мнения Ученого совета Университета (ученого совета института, филиала), <b>в соответствии с Отраслевым соглашением и Коллективным договором.</b></p> <p><b>Дополнить новым пунктом:</b></p> <p>10. Трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, заключаются между работником и работодателем в порядке, установленном ТК РФ. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего</p>



№	Действующий Коллективный договор (1-4)	Предложения предст. работодателя	Предложения предст. работников
	<p>9. Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) Университета не может являться основанием для расторжения трудового договора с Работником.</p>	<p>Работника в письменной форме не позднее чем за два месяца о предстоящих изменениях (ст. 74 ТК РФ). Если Работник не согласен работать в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом Работодатель обязан предлагать Работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.  <b>(в соответствии со ст. 74 ТК РФ).</b>  <b>Согласовано</b></p> <p>8. Изменение подведомственности (подчиненности) Университета или его реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) либо изменение типа государственного или муниципального учреждения не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками Университета. <b>(в соответствии со ст. 75 ТК РФ)</b>  <b>Согласовано</b>  <b>(протокол разногласий КД 2019-2021 не содержит разногласий по п.8.)</b></p> <p>9. исключить  <b>Согласовано</b></p>	<p>населения или его части, работник по инициативе работодателя может быть временно переведен на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления. Порядок, срок и размер возмещения расходов определяются настоящим Коллективным договором, локальным нормативным актом Университета, принятым по согласованию с Профкомом, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.</p> <p><b>Дополнить новой статьей:</b>  2.1 доп. Срок трудового договора  Трудовой договор с работниками организаций заключается в письменной форме, как правило, на неопределенный срок.  Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.</p>

№	Действующий Коллективный договор (1-4)	Предложения предст. работодателя	Предложения предст. работников
			<p>Трудовые договоры с педагогическими работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу (далее - работники из числа ППС), заключаются, как правило, на неопределенный срок.</p> <p>Стороны считают необходимым введение в массовую практику (не менее 25% от общего количества заключенных трудовых договоров с работниками из числа ППС по основному месту работы, начиная с 01.09.2022 года) заключения трудовых договоров с работниками из числа ППС трудовых договоров на неопределенный срок.</p> <p>Если трудовой договор с работниками из числа ППС не может быть заключён на неопределенный срок, то в случае избрания такого работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им по срочному трудовому договору должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу по основному месту работы, и при наличии согласия работника из числа ППС трудовой договор с ним следует заключать на срок не менее трех лет.</p>
14.	<p>2.2. Прием на работу</p> <p>1. При приеме на работу Работодатель знакомит Работника с Уставом Университета, Коллективным договором, Правилами внутреннего распорядка, должностной инструкцией, Положением об оплате труда Удмуртского государственного университета, Положением о порядке установления выплат</p>		<p><b>Дополнить п. 2доп.</b></p> <p>2доп. Отдел безопасности выдает принятому на работу Работнику пропуск (электронный пропуск) и вносит его данные в систему контроля и управления доступом Университета.</p>

№	Действующий Коллективный договор (1-4)	Предложения предст. работодателя	Предложения предст. работников
	<p>стимулирующего характера в УдГУ, правилами и инструкциями по охране труда. Факт ознакомления фиксируется личной подписью Работника в трудовом договоре и (или) соответствующем журнале.</p> <p>2. Управление кадрового и документационного обеспечения выдает принятому на работу Работнику удостоверение соответствующего образца.</p> <p>3. Работник, впервые принимаемый на работу и желающий вступить в Профсоюз, должен написать заявление на имя председателя Профкома о приеме в Профсоюз и написать заявление о безналичном удержании профсоюзных взносов через бухгалтерию Университета.</p>	<p>2. Управление кадрового и документационного обеспечения выдает принятому на работу Работнику удостоверение установленного образца.</p> <p>Подпункт 3 п. 2.2. исключить (не относится по смыслу к приему на работу)</p> <p>На обсуждение</p>	
15.	<p>2.3. Увольнение</p> <p>1. Увольнение (прекращение трудового договора) между Работодателем и Работником регулируется статьями главы 13 ТК РФ.</p> <p>2. Увольнение Работников, являющихся членами Профсоюза по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, 5, подпунктами "а", "в" пункта 6, пунктами 8, 10 статьи 81, пунктами 1, 2 статьи 336 ТК РФ Работодателем производится с учетом мотивированного мнения Профкома в порядке, установленном статьей 373 ТК РФ (п.2.5 настоящего Коллективного договора).</p> <p>3. Процедура расторжения трудового договора с научно-педагогическим работником в связи с его недостаточной квалификацией, подтвержденной результатами аттестации определяется в соответствии с действующим законодательством и локальными нормативными актами УдГУ.</p>	<p>2. Увольнение Работников, являющихся членами Профсоюза по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, 5 статьи 81, ТК РФ Работодателем производится с учетом мотивированного мнения Профкома в порядке, установленном статьей 373 ТК РФ (п.2.5 настоящего Коллективного договора).</p> <p>(в соответствии со ст. 81, ст. 373 ТК РФ)</p> <p>Предлагаем сохранить п. 1, 2 ст 336 ТК РФ</p>	<p>3. Изменение требований к квалификации, образованию и обучению 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 ТК РФ (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.</p>
16.	<p>2.4. Сокращение численности или штата Работников</p> <p>1. Работодатель обязуется не допускать экономически и</p>		7. ...

№	Действующий Коллективный договор (1-4)	Предложения предст. работодателя	Предложения предст. работников
	<p>социально не обоснованное сокращение численности или штата Работников Университета. Стороны принимают на себя обязательства по проведению взаимных консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий и компенсаций в зависимости от стажа работы в Университете, источников их финансирования.</p> <p>2. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников Университета и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с пунктом 2 статьи 81 Трудового Кодекса Работодатель обязан в письменной форме уведомить об этом Профком не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (расторжения трудовых договоров), а в случае, если решение о сокращении численности или штата Работников организации может привести к массовому увольнению Работников – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.</p> <p>3. Массовым считается увольнение Работников в случае ликвидации Университета либо в случае сокращения численности или штата Работников Университета в количестве:</p> <p>а). 20 и более человек в течение 30 дней;  б). 60 и более человек в течение 60 дней;  в). 100 и более человек в течение 90 дней.</p> <p>4. К уведомлению, направляемому Работодателем Профкому в соответствии с пунктом 2 настоящей статьи, должны прилагаться:</p> <p>а). копия приказа о сокращении численности или штата;  б). список сокращаемых должностей и Работников;  в). в случае массового увольнения Работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.</p> <p>5. Увольнение Работников при сокращении численности или штата, а также по причине несоответствия занимаемой</p>	<p>Предложения предст. работодателя</p> <p>3. Массовым считается увольнение Работников в случае ликвидации Университета либо в случае сокращения численности или штата Работников Университета в количестве:</p> <p>а) 20 и более человек в течение 30 дней;  б) 60 и более человек в течение 60 дней;  в) 100 и более человек в течение 90 дней;  г) увольнение 10 и более процентов Работников в течение 90 календарных дней.</p> <p><b>Предлагаем убрать г) как противоречащий в)</b></p>	<p>Предложения предст. работников</p> <p>а) работники, отнесенные в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста;  г) лица, получившие среднее профессиональное образование или высшее образование и впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня <b>(ОС п. 4.2).</b></p> <p>8....</p> <p>а). возможность пользоваться на правах Работников Университета услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных <b>подразделений</b> и объектов социальной сферы Университета, <b>участия в просветительских, культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятиях УдГУ</b> сроком до одного года со дня увольнения при наличии стажа работы в УдГУ не менее 5 лет, сроком до двух лет со дня увольнения при наличии стажа работы в УдГУ не менее 10 лет..</p>

№	Действующий Коллективный договор (1-4)	Предложения предст. работодателя	Предложения предст. работников
	<p>должности допускается, если невозможно перевести Работника с его согласия на другую работу.</p> <p>6. В целях реализации прав Работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, ликвидации или реорганизации подразделений, Работодатель предпринимает следующие меры:</p> <p>а). предупреждает Работника под роспись о предстоящем увольнении в связи с сокращением не менее чем за два месяца;</p> <p>б). регулярно (не реже двух раз в месяц) в этот период под роспись предоставляет Работнику список вакантных должностей Университета для перевода его на другую работу, соответствующие должностные инструкции, информацию о заработной плате на вакантных должностях;</p> <p>в). предоставляет по письменному заявлению Работника в этот период не более 4 часов в неделю для самостоятельного поиска работы</p> <p>7. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179, ст. 261 ТК РФ, имеют также:</p> <p>а). лица предпенсионного возраста (не более чем за два года до пенсии);</p> <p>б). награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;</p> <p>в). председатели профсоюзных бюро профсоюзных групп;</p> <p>г). молодые специалисты, имеющие стаж менее одного года;</p> <p>д). лица, которым присвоено звание «Ветеран труда УдГУ»;</p> <p>е). работники, совмещающие работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе.</p> <p>8. Работникам, увольняемым из Университета в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения:</p>	<p>7. При осуществлении выбора (в случае сокращения численности или штата) между лицами, имеющими преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата в соответствии со ст. 179, ст. 261 ТК РФ, при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается лицам, перечисленным в подпунктах «а»-«е» с приоритетом в указанной последовательности:</p> <p>а) лица предпенсионного возраста (не более чем за два года до пенсии);</p> <p>б) награжденные государственными наградами в связи с педагогической</p>	

№	Действующий Коллективный договор (1-4)	Предложения предст. работодателя	Предложения предст. работников
	<p>а). возможность пользоваться на правах Работников Университета услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных учреждений и объектов социальной сферы Университета сроком до одного года со дня увольнения.</p>	<p>деятельностью;            в) председатели профсоюзных бюро профсоюзных групп;            г) молодые специалисты, имеющие стаж менее одного года;            д) лица, которым присвоено звание «Ветеран труда УдГУ»;            е) работники, совмещающие работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе.  <b>Согласовано</b>            8. Работникам, увольняемым из Университета в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения:            а) возможность пользоваться на правах Работников Университета услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных учреждений и объектов социальной сферы Университета сроком до пяти лет со дня увольнения.  <b>5 лет Согласовано!, но предлагаем нашу редакцию про мероприятия</b></p>	
17.	<p>2.5. Порядок участия Профкома при увольнении Работников, являющихся членами Профсоюза</p> <p>1. Увольнение Работников, являющихся членами Профсоюза по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, 5, подпунктами "а", "в" пункта 6, пунктами 8, 10 статьи 81, пунктами 1, 2 статьи 336 ТК РФ Работодателем производится с учетом мотивированного мнения Профкома в порядке, установленном в статье 373 ТК РФ и с учетом настоящей статьи.</p> <p>2. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3, 5,</p>	<p>1. Увольнение Работников, являющихся членами Профсоюза по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, 5 статьи 81 ТК РФ Работодателем производится с учетом мотивированного мнения Профкома в порядке, установленном в статье 373 ТК РФ и с учетом настоящей статьи. <b>См. п.2.3</b></p> <p>2. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в</p>	<p>2...</p> <p>г). копию действующего штатного расписания <b>и проекта</b> изменения штатного расписания.</p>

№	Действующий Коллективный договор (1-4)	Предложения предст. работодателя	Предложения предст. работников
	<p>подпунктами “а”, “в” пункта 6, пунктами 8, 10 статьи 81, пунктами 1, 2 статьи 336 Трудового Кодекса РФ с Работником, являющимся членом Профсоюза, Работодатель направляет в Профком следующие документы:</p> <p>а). проект приказа о возможном увольнении Работника;</p> <p>б). копии документов, являющихся основанием для принятия решения об увольнении Работника;</p> <p>в). копии документов, подтверждающих факт предложения Работнику как всех вакантных должностей или работы, соответствующих квалификации работника, так и вакантных нижестоящих должностей или нижеоплачиваемой работы, имеющихся у него в данной местности, и факт отказа Работника от всех предложенных ему вакантных должностей;</p> <p>г). копию штатного расписания или изменения штатного расписания.</p>	<p>соответствии с пунктами 2, 3, 5 ст. 81 Трудового Кодекса РФ с Работником, являющимся членом Профсоюза, Работодатель направляет в Профком следующие документы:</p> <p>а) проект приказа о возможном увольнении Работника;</p> <p>б) копии документов, являющихся основанием для принятия решения об увольнении Работника;</p> <p>в) копии документов, подтверждающих факт предложения Работнику как всех вакантных должностей или работы, соответствующих квалификации работника, так и вакантных нижестоящих должностей или нижеоплачиваемой работы, имеющихся у него в данной местности, и факт отказа Работника от всех предложенных ему вакантных должностей;</p> <p>г) копию штатного расписания или изменения штатного расписания.</p> <p><b>См. п.2.3</b> <b>Добавить «проекта»</b></p>	
18.	<p>2.6. Должностные инструкции</p> <p>1. В каждом структурном подразделении Университета находятся должностные инструкции по должностям Работников данного подразделения. Руководитель подразделения обеспечивает Работникам возможность пользования инструкцией.</p> <p>2. Ответственность за наличие должностных инструкций возлагается на руководителей структурных подразделений. Применение дисциплинарных взысканий к Работникам по количеству или качеству выполненной работы при отсутствии должностной инструкции не допускается.</p>	<p>1. В каждом структурном подразделении Университета находятся должностные инструкции по должностям Работников данного подразделения. Руководитель подразделения обеспечивает ознакомление Работников подразделения с должностной инструкцией под подпись при приеме на работу, переводе и перемещении на другую должность, а также при временном исполнении обязанностей по должности.</p>	<p>2. Ответственность за наличие должностных инструкций возлагается на руководителей структурных подразделений. Применение дисциплинарных взысканий к Работникам по количеству или качеству выполненной работы при отсутствии должностной инструкции <b>или не ознакомления Работника с ней</b> не допускается.</p>



№	Действующий Коллективный договор (1-4)	Предложения предст. работодателя	Предложения предст. работников
	3. Работодатель имеет право вносить изменения в должностные инструкции, как правило, не ранее двух месяцев после их последнего утверждения или изменения.	Руководитель подразделения обеспечивает Работникам возможность пользования инструкцией. Работник вправе получить заверенную копию должностной инструкции. <b>Согласовано</b>	
19.	<p>2.7. Ежегодные оплачиваемые отпуска</p> <p>1. Работники Университета имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с законодательством РФ.</p> <p>2. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых Работодателем по согласованию с Профкомом. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.</p> <p>3. При предоставлении ежегодного отпуска преподавателям 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.</p> <p>4. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении Работника. Преподавателям, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.</p> <p>5. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия Работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.</p> <p>6. Отпуск профессорско-преподавательскому составу предоставляется, как правило, в летний каникулярный период.</p>	<p>2. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под подпись не позднее чем за две недели до его начала. <b>Не согласовано. Согласование, а не учет мнения.</b></p> <p>6. Отпуск профессорско-преподавательскому составу предоставляется, как правило, в</p>	<p><b>Дополнить новым пунктом 9доп после 9 пункта (ОС 6.5); (исключить последнее предложение п. 9)</b></p> <p>9доп. Отзыв Работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению Работодателя только с согласия Работника. При этом денежные суммы, приходящиеся 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. <b>Дополнить п. 12. (ОС 6.5)</b></p> <p>12. Запрещается направление работников в неоплачиваемые отпуска по инициативе работодателя.</p>



№	Действующий Коллективный договор (1-4)	Предложения предст. работодателя	Предложения предст. работников
	<p>7. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.</p> <p>8. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению Работника и Работодателя может быть перенесен на другой срок, если Работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо Работник был извещен о сроке отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам новая дата начала отпуска устанавливается по согласованию с Работником.</p> <p>9. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.</p> <p>10. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией на условиях и в порядке, установленных трудовым законодательством.</p> <p>11. Изменение графика отпусков по инициативе Работодателя может осуществляться только с согласия Работника и по согласованию с Профкомом.</p>	<p>каникулярный период.</p> <p><b>Согласовано</b></p> <p>11. Изменение графика отпусков по инициативе Работодателя может осуществляться только с согласия Работника и по согласованию с Профкомом. <b>—исключить, так как не предусмотрено ТК РФ изменение в утвержденный график отпусков по инициативе Работодателя</b> <b>Это из ст. 6.5 ОС</b></p>	
20.	<p>2.8. Дополнительные оплачиваемые отпуска</p> <p>1. Работодатель обязуется предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск Работникам:</p> <p>а) занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены</p>		<p>2.</p> <p>б). работающим инвалидам 1 группы – 5 дней, 2 группы – 3 дня;</p> <p>г). одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет –1 день не чаще <b>трёх раз</b> в год.</p>

№	Действующий Коллективный договор (1-4)	Предложения предст. работодателя	Предложения предст. работников
	<p>к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, в соответствии со ст. 117 ТК РФ и 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;</p> <p>б). с ненормированным рабочим днем; перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, приводятся в Приложении к Правилам внутреннего распорядка, являющимися приложением № 2 к настоящему Коллективному договору.</p> <p>2. Работодатель обязуется предоставлять дополнительный ежегодный отпуск с сохранением заработной платы следующим категориям Работников:</p> <p>а). участникам Великой Отечественной войны – 7 дней;</p> <p>б). работающим инвалидам 1 группы – 5 дней, 2 группы – 3 дня; дополнительный отпуск предоставляется инвалидам, имеющим очередной отпуск не более 30 дней;</p> <p>в). при рождении ребенка Работника – 1 день; дополнительный отпуск предоставляется в течение трех месяцев после дня рождения ребенка по заявлению работника.</p> <p>г). одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет – 1 день не чаще одного раза в год.</p> <p>Дополнительный отпуск не может быть заменен денежной компенсацией и предоставляется по заявлению работника в текущем рабочем году, на следующий год не переносится.</p> <p>3. Работодатель обязуется предоставлять Работникам</p>	<p>а) участникам Великой Отечественной войны – 7 дней; -исключить, так как отсутствует такая категория работников и вероятность их приема в УдГУ практически отсутствует</p> <p>Согласовано</p>	

№	Действующий Коллективный договор (1-4)	Предложения предст. работодателя	Предложения предст. работников
	<p>дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:</p> <p>а). для сопровождения детей в 1 класс – 1 день, в первый день учебного года;</p> <p>б). в связи с переездом на новое место жительства при наличии подтверждающих документов – 1 день, не чаще одного раза в год;</p> <p>в). для проводов собственных детей в армию – 1 день;</p> <p>г). в случае собственной свадьбы или свадьбы детей – 1 день, в день бракосочетания;</p> <p>д). по случаю достижения возраста 60 лет для мужчин, 55 лет для женщин – 1 день.</p> <p>4. Дополнительные отпуска, указанные в части 3 настоящей статьи, предоставляются только в день события, на другие сроки не переносятся, денежной компенсацией не заменяются, включаются в расчет рабочего года, предоставляются в случае предъявления Работником личного заявления и следующих подтверждающих документов не позднее восьми рабочих дней до начала отпуска:</p> <p>а). для сопровождения детей в 1 класс - документы, подтверждающие зачисление ребенка в 1 класс (справка из школы);</p> <p>б). в связи с переездом на новое место жительства - документы, подтверждающие переход права (договор купли-продажи, договор дарения, договор найма жилого помещения и т.п.), свидетельство о праве собственности, акта ввода в эксплуатацию;</p> <p>в). для проводов собственных детей в армию - документ, подтверждающий дату призыва;</p> <p>г). в случае собственной свадьбы или свадьбы детей - документ, подтверждающий дату дня бракосочетания.</p>		
21.	2.9. Порядок предоставления длительных отпусков		

№	Действующий Коллективный договор (1-4)	Предложения предст. работодателя	Предложения предст. работников
	<p>педагогическим Работникам</p> <p>1. Порядок предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года, правила и условия его предоставления определяются Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года, утвержденного приказом Минобразования России от 31 мая 2016 года № 644.</p> <p>2. 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, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных Университетом от приносящей доход деятельности и другие вопросы, предусмотренные вышеназванным Порядком, определяются локальным нормативным актом Университета, который является Приложением к настоящему Коллективному договору.</p>		
22.	<p>2.10. Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы</p> <p>1. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.</p> <p>2. Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы (помимо категорий Работников, указанных в ст. 128, ст. 263 ТК РФ) следующим категориям Работников:</p>	<p>2. Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы (помимо категорий Работников, указанных в ст. 128, ст. 263 ТК РФ) следующим категориям</p>	<p>2 и) исключить</p>

№	Действующий Коллективный договор (1-4)	Предложения предст. работодателя	Предложения предст. работников
	<p>а). имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет,  б). имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет,  в). одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет,  г). отцам, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет без матери,  д). работникам, имеющим близких родственников, страдающих заболеваниями, требующими длительного лечения – до 14 календарных дней в году в удобное для них время;  е). мужчинам, жены которых находятся в послеродовом отпуске – до 7 дней;  ж). участникам Великой Отечественной войны, ветеранам боевых действий – до 60 дней в году;  з). исключен;  и). в связи с переездом на новое место жительства при наличии подтверждающих документов – 1 день;  к). в случае регистрации брака детей – до 5 календарных дней;  л). исключен;  м). юбилейной даты со дня рождения с 50 лет и каждые 10 лет – 1 день.</p> <p>3. Указанный отпуск может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску, использован отдельно, полностью или по частям. Перенесение указанных отпусков на следующий год не допускается.</p>	<p>Работников:  - до 14 календарных дней в году в удобное для Работника время:  а) имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет;  б) имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;  в) одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет;  г) отцам, воспитывающим ребенка в возрасте - до 14 лет без матери;  д) работникам, имеющим близких родственников, страдающих заболеваниями, требующими длительного лечения;  - до 7 календарных дней:  е) мужчинам, жены которых находятся в послеродовом отпуске;  - до 60 календарных дней в году:  ж) участникам ветеранам боевых;  - до 5 календарных дней в году:  з) в случае регистрации брака детей;  - до 1 календарного дня в году:  и) в связи с переездом на новое место жительства при наличии подтверждающих документов;  к) юбилейной даты со дня рождения с 50 лет и каждые 10 лет.</p> <p><b>Согласовано</b></p>	
23.			
24.	<b>3. Оплата труда</b>		
25.	<p>3.1. Общие требования  1. Заработная плата Работников Университета устанавливается в соответствии с законодательством,</p>	<p>3.1. Общие требования  1. Заработная плата Работников Университета устанавливается в соответствии с</p>	<p>1. Заработная плата Работников Университета устанавливается в соответствии с законодательством,</p>

№	Действующий Коллективный договор (1-4)	Предложения предст. работодателя	Предложения предст. работников
	<p>нормативными актами РФ, Коллективным договором, Положением об оплате труда Удмуртского государственного университета, Положением о порядке установления выплат стимулирующего характера в УдГУ (далее – Положения об оплате труда), условиями трудового договора. Положения об оплате труда, включая приложения, являются Приложением к Коллективному Договору УдГУ. Принятие Положений об оплате труда, внесение изменений и дополнений в Положения об оплате труда производится в соответствии с порядком заключения Коллективного договора УдГУ. Помимо указанного порядка принятия Положения об оплате труда, внесение в него изменений и дополнений предварительно утверждается Ученым советом Университета.</p> <p>2. В целях реализации принципов социального партнерства, уважения трудовых прав и интересов Работников, составляющих кадровый потенциал Университета, Работодатель признаёт приоритет полного и своевременного расчета по заработной плате, выплатам социального характера, всем видам надбавок, установленным законодательством, настоящим Коллективным договором и трудовыми договорами перед всеми остальными расходами, в том числе на административно-хозяйственные нужды, капитальные вложения, материально-техническое и учебно-методическое обеспечение.</p> <p>3. Должностной оклад (ставка) Работника не могут быть ниже минимального оклада соответствующей профессиональной квалификационной группы с учетом применения повышающего коэффициента, установленного для соответствующего квалификационного уровня (должности). Зарплата Работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации.</p> <p>4. Зарплата Работника исчисляется в соответствии с</p>	<p>законодательством, нормативными актами РФ, Коллективным договором, Положением об оплате труда Удмуртского государственного университета, Положением о порядке установления выплат стимулирующего характера в УдГУ, иными локальными актами УдГУ, условиями трудового договора. Положение об оплате труда, включая приложения, является Приложением к Коллективному Договору УдГУ. Принятие Положения об оплате труда, внесение изменений и дополнений в Положения об оплате труда производится в соответствии с порядком заключения Коллективного договора УдГУ. Помимо указанного порядка принятия Положения об оплате труда, внесение в него изменений и дополнений предварительно утверждается Ученым советом Университета.</p> <p><b>Предлагаем нашу редакцию</b></p> <p><b>В пункте 3 исключить последнее предложение (включается в п.4): «Зарплата Работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации.»</b></p> <p><b>Предлагаем нашу редакцию</b></p> <p>4. Зарплата Работника исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной действующим</p>	<p>нормативными актами РФ, Коллективным договором, Положением об оплате труда Удмуртского государственного университета, Положением о порядке установления выплат стимулирующего характера в УдГУ (далее – Положения об оплате труда), условиями трудового договора. Положения об оплате труда, включая приложения, являются Приложением к Коллективному Договору. Принятие Положений об оплате труда, производится в соответствии с порядком заключения Коллективного договора.</p> <p><b>Внесение изменений и дополнений в Положения об оплате труда производится в соответствии с порядком внесения изменений и дополнений к Коллективному договору.</b> Помимо указанного порядка принятия Положений об оплате труда, внесение в него изменений и дополнений предварительно утверждается Ученым советом Университета.</p> <p>3. Должностной оклад (ставка) по должности не может быть ниже минимального оклада соответствующей профессиональной квалификационной группы с учетом применения повышающего коэффициента, установленного <b>Положениями об оплате труда</b> для соответствующего квалификационного уровня (должности). <b>Размеры окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным</b></p>

№	Действующий Коллективный договор (1-4)	Предложения предст. работодателя	Предложения предст. работников
	<p>системой оплаты труда, предусмотренной действующим законодательством РФ, настоящим Коллективным Договором, Положением об оплате труда УдГУ и включает в себя:</p> <p>а). должностной оклад, рассчитываемый применением повышающего коэффициента соответствующего квалификационного уровня (должности) к минимальному окладу профессиональной квалификационной группы;</p> <p>б). персональный оклад – при установлении персонального повышающего коэффициента;</p> <p>в). выплаты компенсационного характера;</p> <p>г). выплаты стимулирующего характера;</p> <p>д). иные выплаты, не противоречащих законодательству РФ, настоящему Коллективному договору, трудовому договору.</p> <p>5. При расчете заработной платы производится расчет всех видов предусмотренных законодательством выплат, компенсаций.</p> <p>6. При реализации своих полномочий по определению размеров персональных повышающих коэффициентов, установлению доплат, надбавок, премиальных выплат и иных выплат стимулирующего характера Работодатель обязуется обеспечить:</p> <p>а). право каждого Работника на справедливое вознаграждение своего труда с учетом количества, качества и интенсивности труда, уровня полученных результатов;</p> <p>б). применение формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий Работников организаций;</p> <p>в). справедливость, прозрачность и гласность принятия решений при определении стимулирующей части заработной платы и персональных повышающих коэффициентов с учетом требований по защите персональных данных Работников;</p> <p>г). привлечение представителей Работников структурных</p>	<p>законодательством РФ, настоящим Коллективным Договором, Положением об оплате труда УдГУ и включает в себя:</p> <p>а) тарифную ставку, оклад (должностной оклад);</p> <p>б) доплаты и надбавки компенсационного характера;</p> <p>в) доплаты и надбавки стимулирующего характера;</p> <p>г) иные выплаты, не противоречащих законодательству РФ, настоящему Коллективному договору, трудовому договору.</p> <p>Система оплаты труда устанавливается с учетом фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.</p> <p><b>Согласовано</b></p> <p>Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.</p> <p><b>Не согласовано - противоречит последнему подпункту п.5.2.2 ОС</b></p>	<p><b>группам (уровням) не могут быть ниже минимального размера оплаты труда в Российской Федерации, а начиная с 01.04.2022 года ниже соответствующих минимальных размеров окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (уровням), предусмотренных в Примерных положениях об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по видам экономической деятельности.</b></p> <p><b>(п. 5.2 ОС, Приказы Минобрнауки России № 71, № 72, № 73)</b></p> <p><b>Дополнить новым п. 9</b></p> <p>9. На обеспечение размеров окладов, ставок заработной платы работников работодатель направляет не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации без учета районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.</p>



№	Действующий Коллективный договор (1-4)	Предложения предст. работодателя	Предложения предст. работников
	<p>подразделений, указанных в пункте 7 настоящей статьи, в процесс подготовки и принятия решения об установлении конкретных размеров стимулирующей части заработной платы Работников с соблюдением законодательства о защите персональных данных;</p> <p>д). согласование с Профкомом приказов, распоряжений об установлении Работникам стимулирующих или разовых поощрительных (премиальных) выплат.</p> <p>7. Представителем Работников структурного подразделения является:</p> <p>а). председатель профсоюзной группы соответствующего структурного подразделения – в случае, если членами Профсоюза являются более половины от всех Работников, для которых данное подразделение является основным местом работы;</p> <p>б). работник, избранный представителем работников собранием трудового коллектива данного структурного подразделения – в иных случаях.</p> <p>8. Работодатель информирует в ежегодных отчетах коллектив работников об источниках и размерах фондов оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средних заработных плат, должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных выплатах в разрезе основных категорий работников, и должностям работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу.</p>	<p>д). согласование с Профкомом приказов, распоряжений об установлении Работникам стимулирующих или разовых поощрительных (премиальных) выплат. – исключить, так как служебная записка на установление указанных выплат уже согласуется представителем трудового коллектива или профкома</p> <p>Не согласовано. Служебная записка - не ОРД. Противоречит части седьмой ст. 5.3 ОС</p>	
26.	<p>3.2. Сроки оплаты труда</p> <p>1. Заработная плата выплачивается Работникам за текущий месяц не реже, чем через каждые полмесяца в денежной форме.</p> <p>2. Установить днями выплаты заработной платы:</p> <p>а). 23 число месяца – для выплаты аванса заработной платы за текущий месяц;</p>		<p>2. Установить днями выплаты заработной платы:</p> <p>а). 23 число месяца – для выплаты заработной платы за первую половину месяца;</p> <p>б). 08 число месяца – для выплаты заработной платы за вторую половину</p>



№	Действующий Коллективный договор (1-4)	Предложения предст. работодателя	Предложения предст. работников
	<p>б). 08 число месяца – для выплаты окончательного расчета по заработной плате за предыдущий календарный месяц Работников, заработная плата которых финансируется из федерального бюджета;</p> <p>в). 10 число месяца – для выплаты окончательного расчета по заработной плате за предыдущий календарный месяц работников, заработная плата которых финансируется из собственных средств Университета.</p> <p>3. По окончании финансового года допускается перенос дня выплаты окончательного расчета по заработной плате на иную дату, но не позднее дня, указанного в пункте 2 настоящей статьи; решение о переносе даты расчета по выплате заработной платы принимается Работодателем по согласованию с Профкомом не позднее 14 дней до дня окончательного расчета по заработной плате.</p> <p>4. При совпадении дня выплаты аванса, окончательного расчета по заработной плате с выходным или нерабочим праздничным днем выплата производится накануне этого дня.</p> <p>5. Установить величину процентов (денежной компенсации), выплачиваемой Работодателем при нарушении срока выплаты Работнику заработной платы, других выплат, причитающихся работнику в соответствии со статьёй 236 Трудового Кодекса Российской Федерации, в размере одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.</p> <p>б. В случае задержки выплаты заработной платы на срок</p>		<p>предыдущего календарного месяца Работникам, заработная плата которых финансируется из федерального бюджета;</p> <p>в). 10 число месяца – для выплаты <b>заработной платы за вторую половину</b> предыдущего календарного месяца Работникам, заработная плата которых финансируется из собственных средств Университета.</p> <p>4. При совпадении дня выплаты <b>заработной платы</b> с выходным или нерабочим праздничным днем выплата производится накануне этого дня.</p>

№	Действующий Коллективный договор (1-4)	Предложения предст. работодателя	Предложения предст. работников
	<p>более 15 дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, при этом за Работником сохраняется должность, должностной оклад, другие выплаты и льготы, стаж. Какое-либо преследование Работника, приостановившего свою работу в связи с невыплатой его зарплаты в установленный срок и предварительно письменно известившего Работодателя, не допускается, виновные преследовании несут ответственность в соответствии с законодательством. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не выполненной в связи с её приостановлением. В период приостановления работы Работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.</p>	<p>письменно известившего Работодателя, не допускается, виновные в преследовании несут ответственность в <b>Согласовано</b></p>	
27.	<p>3.3. Организация оплаты труда</p> <p>1. Выплата заработной платы Работнику производится в денежной форме одним из двух способов:</p> <p>а). наличными через кассу Университета;</p> <p>б). перечислением на счет Работника в банке.</p> <p>2. При выдаче зарплаты наличными через кассу Университета, бухгалтерия Университета составляет график выдачи. График доводится до сведения всех структурных подразделений. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается законом или трудовым договором.</p> <p>3. Для перечисления заработной платы Работника на счет в банке он должен написать заявление с указанием реквизитов банковского счета. За задержки получения зарплаты, возникшие по вине банка или из-за неточного указания реквизитов банковского счета Работником, Работодатель ответственности не несет.</p> <p>4. Работодатель обязуется предпринимать меры для</p>		<p>3. Для перечисления заработной платы Работника на счет в банке он должен написать заявление с указанием реквизитов банковского счета <b>не позднее чем за 15 дней календарных дней до дня выдачи заработной платы.</b> За задержки получения зарплаты, возникшие по вине банка или из-за неточного указания <b>в заявлении</b> реквизитов банковского счета Работником, Работодатель ответственности не несет.</p>

№	Действующий Коллективный договор (1-4)	Предложения предст. работодателя	Предложения предст. работников
	расширения перечня банковских организаций, предоставляющих Работникам бесплатные услуги по открытию и ведению расчетных счетов, перечислению заработной платы Работникам без дополнительных комиссий.		
28.	<p>3.4. Отпускные</p> <p>1. Работодатель обязан производить оплату за ежегодный оплачиваемый отпуск не позднее, чем за три дня до его начала.</p> <p>2. Если Работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, то Работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с Работником, при этом Работник имеет преимущество в выборе новой даты начала отпуска.</p> <p>3. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника и решению работодателя может быть заменена денежной компенсацией.</p>		<p>1. Работодатель обязан производить оплату <b>отпуска</b> не позднее чем за три дня до его начала. <b>(136 ТК РФ)</b></p> <p>2. Если Работнику своевременно не была произведена оплата за <b>отпуск</b>, то Работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести <b>отпуск</b> на другой срок, согласованный с Работником, при этом Работник имеет преимущество в выборе новой даты начала отпуска.</p> <p>3. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, <b>по соглашению сторон</b> может быть заменена денежной компенсацией. <b>(6.5 ОС)</b></p>
29.	<p>3.5. Оплата труда при отклонении от нормальных условий труда, за работу в выходные и праздничные дни</p> <p>1. При выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, Работнику производятся следующие выплаты:</p> <p>а). сверхурочная работа оплачивается за первые два часа в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере;</p> <p>б). при оплате труда в выходные и нерабочие праздничные дни:</p> <p>б1) Работникам, получающим месячный оклад, – в размере одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если</p>		

№	Действующий Коллективный договор (1-4)	Предложения предст. работодателя	Предложения предст. работников
	<p>работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы;</p> <p>б2) Работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, – в размере двойной дневной или часовой ставки;</p> <p>б3) Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).</p> <p>в). каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном на 50% размере по сравнению с работой в нормальных условиях;</p> <p>г). оплата труда за расширение зоны обслуживания или при совмещении профессий устанавливается Работодателем по соглашению с Работником;</p> <p>д). доплаты Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда; размеры, условия и порядок установления указанных доплат устанавливаются локальным нормативным актом, принимаемым Работодателем по согласованию с Профкомом с учетом статьи 3.7 настоящего Коллективного договора.</p> <p>2. По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему по его письменному заявлению, может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.</p>		

№	Действующий Коллективный договор (1-4)	Предложения предст. работодателя	Предложения предст. работников
30.	<p>3.6. Оплата труда при замене отсутствующего Работника</p> <p>1. Работнику, кроме работников из числа профессорско-преподавательского состава, исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.</p> <p>2. Преподавателю, заменяющему другого временно отсутствующего преподавателя, производится оплата на основе ставок почасовой оплаты труда в установленные в статье 3.2 настоящего Коллективного договора сроки за фактически выполненную работу.</p>		
31.	<p>3.7. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда</p> <p>1. Оплата труда работников Университета, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.</p> <p>2. Указанные выплаты устанавливаются приказом ректора Университета на основании результатов специальной оценки условий труда.</p> <p>3. Выплаты Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, производятся ежемесячно. Служба охраны труда готовит проекты приказов об установлении выплат работникам, занятым на работах с вредными условиями труда. Проекты приказов до утверждения проходят согласование с Профкомом.</p>	<p>2. Конкретные размеры повышения оплаты труда (выплаты) устанавливаются приказом ректора Университета на основании результатов специальной оценки условий труда в соответствии с локальным нормативным актом, принимаемом в УдГУ с учетом мнения Профкома.</p> <p>Не согласовано. По согласованию с профкомом</p> <p>3. Выплаты Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, производятся ежемесячно. Служба охраны труда готовит проекты приказов об установлении выплат работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.</p>	

№	Действующий Коллективный договор (1-4)	Предложения предст. работодателя	Предложения предст. работников
		<p>Исключить «Проекты приказов до утверждения проходят согласование с Профкомом», так как приказы «по людям» готовятся в соответствии с Порядком УдГУ, согласованным с Профкомом.</p> <p>Не согласовано. Противоречит п.5.8 ОС</p>	
32.	<p>3.8. Почасовая оплата</p> <p>1. Для педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры не считается совместительством и не требует заключения (оформления) трудового договора педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год.</p> <p>2. Ставки почасовой оплаты труда преподавателя при выполнении всех видов учебной (преподавательской) работы, включая выполнение внеаудиторной нагрузки, со студентами нормативных сроков обучения рассчитываются исходя из средней нагрузки, установленной в Университете, и размера оклада соответствующей преподавательской должности.</p> <p>3. В отдельных случаях, при привлечении к работе на условиях почасовой оплаты высококвалифицированных специалистов со стажем научно-педагогической либо практической работы более 10 лет, профессорско-преподавательского состава ведущих вузов России могут применяться индивидуальные ставки почасовой оплаты.</p> <p>4. Ставки почасовой оплаты устанавливаются приказом ректора по согласованию с Профкомом.</p>		<p>Дополнить пунктом 2доп.</p> <p>2доп. Ставки почасовой оплаты труда преподавателя при выполнении всех видов учебной работы со студентами ускоренных сроков обучения устанавливаются в размерах не менее размеров ставок почасовой оплаты труда, указанных в п. 2 настоящей статьи.</p>
33.	<p>3.9. Порядок выплаты по депоненту</p> <p>1. Депонированию подлежат суммы заработной платы, премий, пособий, компенсаций, отпускных, других видов</p>		

№	Действующий Коллективный договор (1-4)	Предложения предст. работодателя	Предложения предст. работников
	<p>выплат, не полученные в установленный срок.</p> <p>2. Выплата депонированных сумм производится в любые рабочие дни, не совпадающие с днями выдачи зарплаты, аванса, стипендии.</p>		
34.	<p>3.10. Материальная помощь</p> <p>1. Работодатель и Профком, исходя из финансового положения, производят единовременную денежную выплату (материальную помощь) Работнику в случае возникновения у него особых, исключительных жизненных ситуаций.</p> <p>2. Профком оказывает материальную помощь только Работникам-членам Профсоюза по их письменным заявлениям. Порядок оказания материальной помощи членам Профсоюза утверждается профсоюзным комитетом.</p> <p>3. Решение об оказании Работодателем материальной помощи Работнику принимается на основании его письменного заявления в соответствии с условиями и порядком, установленным локальным нормативным актом УдГУ, являющимся приложением к Коллективному договору.</p> <p>4. Работодатель обязуется выплачивать семьям Работников, погибших по вине Работодателя, а также при защите жизни людей, ликвидации аварий и стихийных бедствий, в результате несчастного случая на производстве материальную помощь в размере не менее годового заработка погибшего, полностью оплатить ритуальные услуги;</p> <p>5. Работодатель обязуется выплачивать материальную помощь Работнику в случае смерти его близкого родственника (родителя, супруга, ребенка, родного брата или сестры) в размере 4000 рублей плюс размер одного среднего дневного заработка Работника, рассчитанного в соответствии с частью четвертой статьи 139 ТК РФ.</p>		<p>5. Работодатель обязуется выплачивать материальную помощь Работнику в случае смерти его близкого родственника (родителя, супруга, ребенка, родного брата или сестры) в размере <b>6000</b> рублей плюс размер одного среднего дневного заработка Работника, рассчитанного в соответствии с частью четвертой статьи 139 ТК РФ.</p>
35.			

№	Действующий Коллективный договор (1-4)	Предложения предст. работодателя	Предложения предст. работников
36.	<b>4. Режимы рабочего времени и нормы труда</b>		<b>4. Рабочее время, время отдыха и нормы труда</b>
37.	<p>4.1. Режимы рабочего времени</p> <p>1. Нормальная продолжительность рабочей недели для Работников из числа профессорско-преподавательского состава (ППС) составляет не более 36 часов при шестидневной рабочей неделе, выходным днём является воскресенье.</p> <p>2. Нормальная продолжительность рабочей недели для Работников, кроме ППС, составляет не более 40 часов. Режим рабочего времени, включая продолжительность рабочей недели, работу в режиме ненормированного рабочего времени, гибкого рабочего времени, режим сменной работы, режим дистанционной работы, время начала и окончания работы, время обеденного и технологических перерывов, чередования рабочих и нерабочих дней для работников, кроме ППС, устанавливается правилами внутреннего распорядка, которые являются приложением к Коллективному Договору.</p> <p>3. Для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных правилами внутреннего распорядка, данный режим устанавливается трудовым договором.</p> <p>4. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для</p>	<p>2. Нормальная продолжительность рабочей недели для Работников, кроме ППС, составляет не более 40 часов. Режим рабочего времени, включая продолжительность рабочей недели, работу в режиме ненормированного рабочего времени, гибкого рабочего времени, режим сменной работы, режим дистанционной работы, время начала и окончания работы, время обеденного и технологических перерывов, чередования рабочих и нерабочих дней для работников, кроме ППС, устанавливается правилами внутреннего распорядка.</p> <p>«которые являются приложением к Коллективному Договору» - исключить, так как планируется вывести ПВР из приложения к КД Не согласовано</p>	<p>4.1. <b>Режим</b> рабочего времени <b>Дополнить пунктом 0</b></p> <p>0. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Университета определяется правилами внутреннего распорядка.</p> <p><b>Дополнить пунктом 6.</b></p> <p>6. При пятидневной рабочей неделе продолжительность рабочего дня накануне выходных дней (суббота, воскресенье) сокращается на 1 час при сохранении установленной продолжительности рабочего времени. <b>(ОС 6.1)</b></p> <p><b>Дополнить пунктом 7.</b></p> <p>7. Осуществление работниками из числа профессорско-преподавательского состава, другими педагогическим работниками образовательной деятельности с использованием различных образовательных технологий, включая дистанционные образовательные технологии, электронное обучение, выполнение обязанностей, связанных с научной, творческой и исследовательской работой, а также другой работой, предусмотренной должностными обязанностями или индивидуальным планом работы, как в месте нахождения в Университете, так и за его пределами. <b>(ОС</b></p>



№	Действующий Коллективный договор (1-4)	Предложения предст. работодателя	Предложения предст. работников
	<p>соответствующей категории работников.</p> <p>5. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.</p>		<p><b>6.2)</b></p> <p><b>Дополнить пунктом 8.</b></p> <p>8. Работнику предоставляется свободный день (дни) для прохождения диспансеризации в соответствии со статьей 185.1 Трудового Кодекса РФ и в порядке, определенном локальным нормативным актом; <b>(ОС 6.2)</b></p> <p><b>Дополнить пунктом 9.</b></p> <p>9. Работник освобождается от работы в целях реализации права присутствовать на заседании аттестационной комиссии при его аттестации с сохранением заработной платы; <b>(ОС 6.2)</b></p> <p><b>Дополнить пунктом 10.</b></p> <p>10. Режим рабочего времени работника, работающего в дистанционном режиме работы, порядок и условия перевода на дистанционный режим работы устанавливаются локальным нормативным актом Университета, принимаемым по согласованию с Профкомом;</p>
38.	<p>4.2. Нормы труда (рабочего времени) профессорско-преподавательского состава</p> <p>1. В рабочее время работников из числа профессорско-преподавательского состава в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа,</p>	<p>1. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися,</p>	<p><b>Включить пункт 5.</b></p> <p>5. Верхние пределы годовой учебной нагрузки преподавателя в расчете на одну ставку заработной платы устанавливаются на начало учебного года дифференцированно по должностям профессорско-преподавательского состава локальным нормативным актом</p>

№	Действующий Коллективный договор (1-4)	Предложения предст. работодателя	Предложения предст. работников
	<p>предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности работников из числа профессорско-преподавательского состава определяются трудовыми договорами (служебными контрактами) и должностными инструкциями, индивидуальными планами. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом Университета с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.</p> <p>2. Преподавательская (учебная) работа является нормируемой частью труда преподавателя и определяется в академических часах. Один академический час учебной нагрузки соответствует одному часу рабочего времени преподавателя. Объем преподавательской (учебной) работы определяется учебным поручением, включающим план учебной нагрузки преподавателя на учебный год и его выполнение.</p> <p>3. Осуществление преподавателем учебно-методической, научно-исследовательской, организационно-методической, опытно-конструкторской, воспитательной, творческо-исполнительской, спортивно-оздоровительной работы регулируется индивидуальным планом работы преподавателя. Выполнение указанной работы производится как непосредственно в Университете, так и за его пределами.</p> <p>4. Под учебной нагрузкой понимается проведение следующих видов учебных занятий:</p>	<p>научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности работников из числа профессорско-преподавательского состава определяются трудовыми договорами (служебными контрактами) и должностными инструкциями, индивидуальными планами. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом Университета с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.</p> <p><b>Не понятна суть изменений</b></p> <p>4. Под учебной нагрузкой понимается проведение следующих видов учебных занятий:</p>	<p>Университета и не могут превышать для должности ассистента 900 ак. часов, старшего преподавателя 880 ак. часов, доцента 850 ак. часов, профессора 800 ак. часов, заведующего кафедрой, имеющего ученую степень кандидата наук 830 ак. часов, заведующего кафедрой, имеющего ученую степень доктора наук 780 ак. часов, директора института 450 часов.</p> <p><b>пп б) п. 13 изложить в редакции:</b> б) на лабораторных занятиях – не более 15 человек;</p> <p><b>Дополнить п. 13 текстом:</b> При превышении указанной в настоящем пункте численности обучающихся на занятии преподавателю производится доплата за увеличение объема работы по ставкам почасовой оплаты труда пропорционально превышению установленной численности обучающихся.</p> <p><b>ОС 5.12</b></p>

№	Действующий Коллективный договор (1-4)	Предложения предст. работодателя	Предложения предст. работников
	<p>а). лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации преподавателем обучающимся;</p> <p>б). семинары, практические занятия, практикумы, лабораторные работы, коллоквиумы и иные аналогичные занятия;</p> <p>в). курсовое проектирование (выполнение курсовых работ) по одной или нескольким дисциплинам (модулям);</p> <p>г). групповые консультации;</p> <p>д). индивидуальные консультации и иные учебные занятия, предусматривающие индивидуальную работу преподавателя с обучающимся (в том числе руководство практикой);</p> <p>е). аттестационные испытания промежуточной аттестации обучающихся и итоговой (государственной итоговой) аттестации обучающихся;</p> <p>ж). учебные занятия, направленные на проведение текущего контроля успеваемости;</p> <p>з). контроль самостоятельной работы студентов;</p> <p>и). иные виды учебной деятельности, предусматривающие групповую или индивидуальную работу обучающихся с преподавателем.</p> <p>Указанные выше занятия могут проводиться с применением дистанционных образовательных технологий или электронного обучения. Контактная работа обучающихся с преподавателем может быть как аудиторной, так и внеаудиторной.</p> <p>5. [протокол разногласий]</p> <p>6. Введение, замена и пересмотр норм времени по видам преподавательской (учебной) работы ППС устанавливается локальным нормативным актом, принимаемым Работодателем по согласованию с Профкомом.</p> <p>7. исключен;</p> <p>8. Часы учебной нагрузки, выполненные преподавателем сверх нагрузки, установленной его учебным поручением,</p>	<p>а) занятия лекционного типа (лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации педагогическими работниками организации</p> <p>б) занятия семинарского типа (семинары, практические занятия, практикумы, лабораторные работы, коллоквиумы и иные аналогичные занятия)</p> <p>групповые консультации, и (или) индивидуальную работу обучающихся</p> <p>в) руководство выполнения курсовых работ/курсовых проектов</p> <p>г). групповые консультации;</p> <p>д). индивидуальные консультации и иные учебные занятия, предусматривающие индивидуальную работу преподавателя с обучающимся (в том числе руководство практической подготовкой)</p> <p>е). аттестационные испытания промежуточной аттестации обучающихся и итоговой (государственной итоговой) аттестации обучающихся;</p> <p>ж). учебные занятия, направленные на проведение текущего контроля успеваемости;</p> <p>з). контроль самостоятельной работы студентов;</p> <p>и). иные виды учебной деятельности, предусматривающие групповую или индивидуальную работу обучающихся с преподавателем.</p> <p>Указанные выше занятия могут проводиться с применением дистанционных образовательных технологий или</p>	

№	Действующий Коллективный договор (1-4)	Предложения предст. работодателя	Предложения предст. работников
	<p>оплачиваются по ставкам почасовой оплаты по факту выполнения нагрузки.</p> <p>9. При подведении итогов выполнения нагрузки учебные часы, не выполненные в связи с праздничными нерабочими днями, считаются "не выполнением нагрузки по уважительной причине".</p> <p>10. Рекомендовать директорам институтов и заведующим кафедрами при составлении расписания:</p> <p>а). не планировать одному преподавателю более 4 часов подряд лекционных или 6 часов лабораторных или практических занятий;</p> <p>б). не допускать в течение одного рабочего дня в расписании работы преподавателя двух или более «окон»;</p> <p>в). предусмотреть один день в неделю для методической работы преподавателя.</p> <p>11. Работодатель не может требовать от преподавателя проведения более двух повторных зачетов и двух повторных экзаменов. Сроки проведения повторных экзаменов устанавливаются администрацией института.</p> <p>12. В случае отмены (срыва) учебного аудиторного занятия, установленного утверждённым семестровым расписанием, не по вине преподавателя, восполнение этих часов допускается только с письменного согласия преподавателя.</p> <p>13. При расчете нагрузки преподавателя общее число обучающихся в группе (подгруппе) должно составлять:</p> <p>а) на семинарских, практических занятиях – не более 30 человек;</p> <p>б) на лабораторных занятиях – не более 13-15 человек;</p> <p>в) на лабораторных занятиях в компьютерных лабораториях – не более количества оборудованных компьютером учебных мест, как правило, 15 человек.</p>	<p>электронного обучения. Контактная работа обучающихся с преподавателем может быть как аудиторной, так и внеаудиторной.</p> <p><b>Согласовано</b></p> <p>б. Введение, замена и пересмотр норм времени по видам преподавательской (учебной) работы ППС устанавливается локальным нормативным актом, принимаемым Работодателем с учетом мнения Профкома. <b>(в соответствии со ст. 162 ТК РФ)</b></p> <p><b>Не согласовано «По согласованию».</b> <b>Противоречит п. 5.1.8 ОС</b></p> <p>11. Работодатель не может требовать от преподавателя проведения более двух повторных зачетов и двух повторных экзаменов. Сроки проведения повторных экзаменов/зачетов устанавливаются администрацией института.</p> <p><b>Согласовано</b></p>	
39.	<p>4.3. Нормы труда Работников Университета (кроме ППС)</p> <p>1. Нормы труда (нормы выработки, времени, обслуживания,</p>	<p>1. Нормы труда (нормы выработки, времени,</p>	

№	Действующий Коллективный договор (1-4)	Предложения предст. работодателя	Предложения предст. работников
	<p>нормативы численности) для Работников, кроме ППС, устанавливаются локальными нормативными актами Университета, принимаемыми Работодателем по согласованию с Профкомом.</p> <p>2. Работодатель совместно с Профкомом разрабатывают научно- и экономически-обоснованные нормы и нормативы труда Работников по категориям, уровням и должностям профессионально-квалификационных групп. Разработанное Положение о нормах труда утверждается в установленном порядке и, после утверждения, становится Приложением к Коллективному Договору.</p>	<p>обслуживания, нормативы численности) для Работников, кроме ППС, устанавливаются локальными нормативными актами Университета, принимаемыми Работодателем с учетом мнения Профкома. <b>(в соответствии со ст. 162 ТК РФ)</b></p> <p><b>Не согласовано «По согласованию».</b> <b>Противоречит п. 5.1.8 ОС</b></p> <p>2. Работодатель совместно с Профкомом разрабатывают научно- и экономически-обоснованные нормы и нормативы труда Работников по категориям, уровням и должностям профессионально-квалификационных групп. Разработанное Положение о нормах труда утверждается в установленном порядке и, после утверждения, становится Приложением к Коллективному Договору.</p> <p><b>исключить</b> <b>Не согласовано</b></p>	
40.			

## Примечания.

1. Во вторую графу вносится текст статей действующего Коллективного договора.
2. Каждая сторона формулирует свои предложения по статьям проекта Коллективного договора. Каждая сторона размещает свои предложения, обоснования, исправления, ссылки и т.п. **только в своей графе!**
3. Предлагаемая новая редакция текста проекта оформляется каждой из сторон на белом фоне. Пояснения, ссылки, обоснования и др. оформляются сторонами с цветовым выделением: **сторона работодателя желтым цветом, сторона работников - зеленым цветом.**
4. После получения предложений от каждой из сторон обе графы объединяются координатором в единый документ и рассылаются каждой из сторон для рассмотрения предложений до заседания комиссии.

5. При рассмотрении предложений противоположной стороны соответствующей стороной делаются в **своей графе** отметки: **Согласовано**, **Не согласовано**, **Требует обсуждения**.

6. После рассмотрения взаимных предложений все предложения сторон выносятся на заседание Комиссии.