

№	Действующий Коллективный договор(5-8)	Предложения предст. работодателя	Предложения предст. работников
1.		Версия от 12.11.2021	Версия от 12.11.2021
2.	5. Условия и охрана труда	5. Условия и охрана труда	
3.	<p>5.1. Концепция охраны труда</p> <p>1. Концепция охраны труда Университета (далее - Концепция) является документом, содержащим основные направления деятельности и обязательства Работодателя в сфере охраны труда.</p> <p>2. Концепция включает в себя следующие принципы и обязательства:</p> <p>а).соответствие основным направлениям государственной политики в области охраны труда;</p> <p>б).обеспечение безопасности и охраны здоровья Работников и обучающихся;</p> <p>в).определение превентивных мер по защите Работников и обучающихся от опасностей, предупреждение несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве;</p> <p>г).соблюдение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;</p> <p>д).реализацию мероприятий по улучшению условий, охраны труда, Коллективного договора и Соглашения по охране труда;</p> <p>е).совершенствование функционирования системы управления охраной труда (далее – СУОТ);</p> <p>ж).осуществление мер поощрения Работников за активное участие в управлении охраной труда и обеспечением безопасности образовательного процесса.</p> <p>3. Концепция является приложением к Коллективному договору.</p>	<p>5.1. Политика работодателя в области охраны труда</p> <p>1.Политика работодателя в области охраны труда(далее – Политика) является публичной документированной декларацией работодателя о намерении и гарантиях выполнения им обязанностей по соблюдению нормативно-правовых требований охраны труда и добровольно принятых на себя обязательств. Цель разработки и реализации политики в области охраны - сохранение жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности.</p> <p>2. Политика является документом, содержащим основные направления деятельности и обязательства Работодателя в сфере охраны труда.</p> <p>Политика по охране труда включает в себя следующие принципы и обязательства:</p> <p>а) приоритет сохранения жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности;</p> <p>б) соответствие условий труда на рабочих местах требованиям охраны труда;</p> <p>в) выполнение последовательных и непрерывных мер (мероприятий) по предупреждению происшествий и случаев ухудшения состояния здоровья работников, производственного травматизма и профессиональных заболеваний, в том числе посредством управления профессиональными рисками;</p> <p>г) учет индивидуальных особенностей работников, в том числе посредством проектирования рабочих мест, выбора оборудования, инструментов, сырья и материалов, средств индивидуальной и коллективной</p>	<p>На обсуждение: может быть переименовать «Политика в области охраны труда»? И переделать содержание</p> <p>Дополнить п. 2 подпунктами:</p> <p>*) политика работодателя в области охраны труда;</p> <p>*) цели работодателя в области охраны труда;</p> <p>*) обеспечение функционирования системой управления охраной труда (далее – СУОТ);</p> <p>*) процедуры, направленные на достижение целей работодателя в области охраны труда;</p> <p>...</p> <p>д) реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда, снижению уровня профессиональных рисков;</p> <p>е) исключить (в новой редакции выше)</p>

№	Действующий Коллективный договор(5-8)	Предложения предст. работодателя	Предложения предст. работников
		<p>защиты, построения производственных и технологических процессов;</p> <p>д) непрерывное совершенствование и повышение эффективности системы управления охраной труда (далее –СУОТ);</p> <p>е) обязательное привлечение работников, уполномоченных ими представительных органов к участию в управлении охраной труда и обеспечении условий труда, соответствующих требованиям охраны труда, посредством необходимого ресурсного обеспечения и поощрения такого участия;</p> <p>ж) заинтересованность руководителей и работников и понимание ими важности обеспечения безопасных условий труда;</p> <p>з) выполнение иных обязанностей в области охраны труда.</p> <p>3. Политика является приложением к Коллективному договору.</p>	
4.	<p>5.2. Соглашение по охране труда</p> <p>1. Работодатель обязуется обеспечить право Работников Университета на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм, санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний (ст. 219 ТК РФ).</p> <p>2. Для реализации этого права стороны договорились заключить Соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц. Соглашение по охране труда стороны намереваются заключать ежегодно. Заключенное Соглашение по охране труда является Приложением к данному Коллективному договору.</p>	<p>5.2. Соглашение по охране труда</p> <p>1. Работодатель обязуется обеспечить право Работников Университета на здоровые и безопасные условия труда в соответствии с действующим трудовым законодательством.</p>	<p>Изложить п. 3 в следующей редакции</p> <p>3. Руководители структурных подразделений, Профком, работники до 30 ноября календарного года предоставляют в службу охраны труда свои предложения в проект Соглашения по охране труда. Оценка стоимости работ и мероприятий, согласование с хозяйственными, финансовыми службами производится до 15 декабря. Согласование проекта Соглашения с профкомом осуществляется после обсуждения в рамках комиссии по охране труда. Подписание Соглашения по охране труда сторонами</p>

№	Действующий Коллективный договор(5-8)	Предложения предст. работодателя	Предложения предст. работников
	<p>3. Руководители структурных подразделений до 30 ноября календарного года предоставляют в службу охраны труда свои предложения в проект Соглашения по охране труда. Оценка стоимости работ и мероприятий, согласование с хозяйственными, финансовыми службами, профкомом производится до 31 декабря календарного года. Подписание Соглашения по охране труда сторонами производится не позднее 31 января календарного года.</p>		<p>производится не позднее 15 января календарного года.</p>
<p>5.</p>	<p>5.3. Средства, выделяемые на охрану труда</p> <p>1. Работодатель выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников ив размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда за счет средств от приносящей доход деятельности и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации. Конкретный размер средств на указанные цели уточняется ежегодно в Соглашении по охране труда.</p> <p>2. Перечень мероприятий, финансирование которых учитывается как выполнение обязательств в соответствии с пунктом 1 настоящей статьи, устанавливается Соглашением по охране труда.</p>		<p>1. Работодатель выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников, а также на мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта, в размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда за счет средств от приносящей доход деятельности и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации. Конкретный размер средств на указанные цели уточняется ежегодно в Соглашении по охране труда.</p> <p style="text-align: right;">ОС 7.2.2</p>

№	Действующий Коллективный договор(5-8)	Предложения предст. работодателя	Предложения предст. работников
6.	<p>5.4. Общие требования к условиям труда</p> <p>1. С целью обеспечению безопасных условий и охраны труда Работников, помимо обязанностей, установленных статьей 212 Трудового Кодекса РФ, иными нормативными актами Российской Федерации в области охраны труда, Работодатель обязан:</p> <p>а).ежегодно заключать с Профкомом Соглашение по охране труда и исполнять его;</p> <p>б).содействовать созданию в Университете эффективной системы управления охраной труда;</p> <p>в).обеспечивать деятельность службы охраны труда Университета, направленную на текущий оперативный и плановый контроль состояния и условий труда Работников, создание нормативной базы системы управления охраной труда, обеспечение исполнения Работодателем обязанностей в сфере безопасных условий и охраны труда;</p> <p>г).обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;</p> <p>д).обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими СИЗ, молоком, смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами;</p> <p>е).обеспечивает за счет средств работодателя проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации;</p> <p>ж).обеспечивает выплату единовременной денежной компенсации сверх предусмотренной федеральным законодательством семье пострадавшего в результате</p>	<p>1. С целью обеспечению безопасных условий и охраны труда Работников, помимо обязанностей, установленных трудовым законодательством Российской Федерации в области охраны труда, Работодатель обязан:</p> <p>е).обеспечивает за счет средств работодателя проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических осмотров, обязательного психиатрического освидетельствования работников, организует проведение профессиональной гигиенической подготовки и аттестации работников в установленном законодательством порядке.</p> <p><i>с 01.03.2022 меняется расположение статей в ТК РФ о медицинских осмотрах</i></p>	<p>Дополнить п. 1. подпунктами:</p> <p>*) Организует проведение обучения безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.</p> <p>ОС 7.2.7</p> <p>*) Организует санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.</p> <p>ОС 7.2.8</p>

№	Действующий Коллективный договор(5-8)	Предложения предст. работодателя	Предложения предст. работников
	<p>смерти Работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания, в размере одного годового заработка погибшего;</p> <p>з).содействовать выполнению предписаний, представлений и требований специалистов по охране труда университета, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профкома, профсоюзных инспекторов труда, представителей органов государственного надзора и контроля по вопросам обеспечения охраны труда и санитарно-эпидемиологического благополучия, экологической и пожарной безопасности, выданных Работодателю, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда и здоровья работников.</p> <p>2. Профком обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, способствует формированию и организации деятельности комиссии по охране труда, содействует обучению и оказывает помощь в работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда.</p> <p>3. Работодатель предоставляет оплачиваемое рабочее время уполномоченным по охране труда для выполнения возложенных на них обязанностей и выплачивает надбавку к заработной плате в размере 20 процентов от должностного оклада. Количественный состав уполномоченных лиц определяется профкомом в соответствии с действующими нормативными актами и по согласованию с работодателем.</p>	<p>20 процентов от должностного оклада. – на обсуждение. Размер надбавки определяет Работодатель</p>	<p>Дополнить пп ж)</p> <p>...обеспечивает выплату единовременной денежной компенсации сверх предусмотренной федеральным законодательством работнику, пострадавшему от несчастного случая, связанного с производством не по своей вине, за исключением случая, приведшего к смерти работника, в размере среднего месячного заработка работника;</p> <p>ОС 7.2.10</p> <p>3. Работодатель обеспечивает условия для осуществления уполномоченными лицами по охране труда профсоюзного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда, предоставляет оплачиваемое рабочее время уполномоченным по охране труда для выполнения возложенных на них обязанностей и выплачивает надбавку к заработной плате в размере 40 процентов от должностного оклада по занимаемой должности. Количественный состав уполномоченных лиц определяется профкомом в соответствии с действующими нормативными актами и по согласованию с работодателем.</p> <p>ОС 7.2.9</p>
7.	5.5. Требования к помещениям Университета		

№	Действующий Коллективный договор(5-8)	Предложения предст. работодателя	Предложения предст. работников
	<p>1. Работодатель обязуется обеспечить:</p> <p>а).нормальное функционирование всех зданий, помещений и сооружений Университета для безопасного их использования Работниками;</p> <p>б).систематическое проведение планово-предупредительных ремонтов и обслуживания технического оборудования помещений (окон, дверей, вентиляционных систем, электрооборудования и др.).</p> <p>в).наличие, функционирование и доступ всех мест общего пользования в учебных корпусах в соответствии с санитарными нормами; не допускается прекращать доступ до указанных мест по техническим причинам более чем на 2 часа;</p> <p>г).режим запрета курения в помещениях и на территории Университета;</p> <p>д).работу гардеробов во всех учебных корпусах в холодное время года (с 01 октября до 30 апреля);</p> <p>е).установленный нормами тепловой режим в помещениях Университета.</p> <p>2. Учебные аудитории должны соответствовать требованиям Санитарных Правил и Норм, требованиям учебного процесса и перед началом семестра службами департамента эксплуатации имущественного комплекса и строительства сданы по акту диспетчерской службе Университета.</p> <p>3. Коменданты учебных корпусов или сотрудники, ими уполномоченные обязаны регулярно проводить осмотр вверенного им аудиторного фонда с фиксацией результатов в специальном журнале. О выявленных случаях отклонения условий в аудиториях от нормальных немедленно сообщать в соответствующие службы Университета для принятия необходимых мер: опечатывания, выведения из расписания, проведения ремонтных или восстановительных работ в выявленных</p>	<p>не допускается прекращать доступ до указанных мест по техническим причинам более чем на 2 часа, за исключением аварийных ситуаций;</p> <p>д).работу гардеробов во всех учебных корпусах в зависимости от погодных условий;</p> <p>3. Коменданты учебных корпусов или работники, ими уполномоченные обязаны регулярно проводить осмотр вверенного им аудиторного фонда с фиксацией результатов в специальном журнале.</p>	

№	Действующий Коллективный договор(5-8)	Предложения предст. работодателя	Предложения предст. работников
	<p>аудиториях. 4. Следует избегать размещения помещений кафедр, рабочих кабинетов в непосредственной близости к источникам дискомфорта труда (туалетов, в подвалах, рядом с мастерскими и т.п.).</p>		
8.	<p>5.6. Порядок пользования Учебно-научной библиотекой имени В. А. Журавлева 1. Работники Университета имеют право бесплатно пользоваться следующими видами библиотечно-информационных услуг, предоставляемых учебно-научной библиотекой имени В. А. Журавлева (далее - Библиотека): а).первичная запись и оформление первичных документов (только для научно-педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала); б).самостоятельная работа с каталогом (на электронном или бумажном носителях); в).получение книг и других источников информации на всех абонементов и в читальных залах; г).получение полной информации о составе фондов через систему каталогов и картотек и через другие формы библиотечного информирования; д).получение консультативной помощи в поиске и выборе источников информации; е).получение необходимых изданий по межбиблиотечному абонементу с оплатой почтовых расходов (за счет абонента или подразделения, где он работает); ж).доступ к электронным каталогам, базам данных и другим библиотечным электронным фондам. 2. Повторное оформление документов на право пользования услугами Библиотеки, возникшее по вине Работника Университета, попадает под категорию платных услуг Библиотеки.</p>	<p>5.6. Порядок пользования Учебно-научной библиотекой имени В. А. Журавлева– перенести в раздел 7. Дополнить наименование раздела «Социальные гарантии, льготы, развитие социальной сферы».</p>	

№	Действующий Коллективный договор(5-8)	Предложения предст. работодателя	Предложения предст. работников
	<p>3. Дополнительные услуги предоставляются на платной основе в соответствии с прейскурантом, утвержденным ректором.</p> <p>4. Имущественная ответственность Работника перед Университетом возникает при нарушении им правил пользования Библиотекой, утвержденных ректором и согласованных с Профсоюзным комитетом.</p>		
<p>9.</p>	<p>5.7. Порядок использования средств связи, доступа к ресурсам Интернет</p> <p>1. Выход на телеграфную, зарубежную почтовую, телефаксную, телетайпную, междугороднюю телефонную связь осуществляется с разрешения ректора или проректоров. Перечисленные услуги, связанные с решением служебных вопросов, предоставляются бесплатно по представлению руководителя структурного подразделения.</p> <p>2. Работникам Университета предоставляется право бесплатного доступа к ресурсам Интернет через компьютеры или иные технические средства, установленные в структурных подразделениях Университета.</p> <p>3. Работодатель обязуется предоставлять Работникам возможность бесплатной регистрации и пользования персонального электронного почтового ящика на почтовых серверах и в адресном пространстве Университета в целях исполнения ими служебных обязанностей.</p> <p>4. Для Работников и аспирантов Университета специалистами соответствующих служб проводятся консультации по работе с программными и техническими средствами телекоммуникации, системами электронного обучения, в установленное время на безвозмездной основе.</p>	<p>5.7. Порядок использования средств связи, доступа к ресурсам Интернет – перенести в раздел 7</p> <p>1. Выход на телеграфную, зарубежную почтовую, телефаксную, телетайпную, международную, междугороднюю телефонную связь осуществляется с разрешения ректора или проректоров.</p> <p>Слова «и аспирантов» исключить</p>	

№	Действующий Коллективный договор(5-8)	Предложения предст. работодателя	Предложения предст. работников
10.	<p>5.8. Изменение рабочего времени или приостановление работ при условиях или ситуациях, отклоняющихся от нормальных</p> <p>1. В соответствии с СанПиН 2.2.4.548-96 «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений», утвержденными Постановлением Госкомсанэпиднадзора России от 1 октября 1996 г. N 21 в учебных аудиториях, кабинетах, помещениях кафедр, лабораторий, деканатов, библиотеки, других учебных и служебных помещениях с постоянным пребыванием Работников, кроме технических, хозяйственных помещений и помещений общего пользования, оптимальной является температура воздуха от 22,0 до 24,0 градусов Цельсия в холодный период года и от 23,0 до 25,0 градусов Цельсия в теплый период года. Допустимой для указанных помещений является температуры воздуха, принадлежащая диапазону от 20,0 до 21,9 градуса Цельсия и от 24,1 до 25,0 градусов Цельсия в холодный период года, и от 21,0 до 22,9 градуса Цельсия и от 25,1 до 28,0 градусов Цельсия в теплый период года. Условия труда при температуре воздуха выше или ниже указанных допустимых величин считаются отклоняющимися от нормальных.</p> <p>2. В целях защиты Работников от возможного перегрева или охлаждения при температуре воздуха на рабочих местах выше или ниже допустимых величин, время пребывания на рабочих местах (непрерывно или суммарно за рабочую смену) должно быть ограничено величинами, указанными в таблицах № 1 и № 2: Таблица № 1 Время пребывания на рабочих местах при температуре воздуха выше допустимых величин (теплый период года)*</p>	<p>СанПиН 2.2.4.548-96 «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений», утвержденными Постановлением Госкомсанэпиднадзора России от 1 октября 1996 г. N 21 УТРАТИЛ СИЛУ</p> <p>5.8. Изменение рабочего времени или приостановление работ при условиях или ситуациях, отклоняющихся от нормальных</p> <p>1. В соответствии с СанПиН 1.2.3685-21 "Гигиенические нормативы и требования к обеспечению безопасности и (или) безвредности для человека факторов среды обитания" (вместе с "СанПиН 1.2.3685-21.Санитарные правила и нормы..."), утвержденными Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 28.01.2021 N 2 в учебных аудиториях, кабинетах, помещениях кафедр, лабораторий, деканатов, библиотеки, других учебных и служебных помещениях с постоянным пребыванием Работников (ряд профессий в сфере управления), кроме технических, хозяйственных помещений и помещений общего пользования, работодатель должен обеспечить оптимальную температуру воздуха, не выходящую за пределы указанных величин: в холодное время года диапазон температуры воздуха ниже оптимальных величин установлен на уровне 20-21,9°C, а выше оптимальных величин – 24,1-25°C, в теплое время года диапазон температуры воздуха ниже оптимальных величин установлен на уровне 21-22,9°C, а выше оптимальных величин – 25,1-28°C.</p> <p>п.2. В целях защиты Работников от возможного перегрева или охлаждения при температуре</p>	

№	Действующий Коллективный договор(5-8)				Предложения предст. работодателя	Предложения предст. работников
	Температура воздуха на рабочем месте, °С	Время пребывания, не более, при категориях работ по уровню энергозатрат, час.			воздуха на рабочих местах выше или ниже оптимальных величин, время пребывания на рабочих местах (непрерывно или суммарно за рабочую смену) устанавливается с учетом рекомендаций Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучию человека относительно режима работ в условиях повышенных или пониженных температур.	
		I а - Iб	IIa - IIб	II		
32,5	1	-	-			
32,0	2	-	-			
31,5	2 ,5	1	-			
31,0	3	2	-			
30,5	4	2,5	1			
30,0	5	3	2			
29,5	5 ,5	4	2 ,5			
29,0	6	5	3			
28,5	7	5,5	4			
28,0	8	6	5			
27,5	-	7	5 ,5			
27,0	-	8	6			
26,5	-	-	7			
26,0	-	-	8			
<p>* в соответствии с СанПиН 2.2.4.548-96 «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений».</p> <p>Таблица № 2</p> <p>Время пребывания на рабочих местах при температуре воздуха ниже допустимых величин (холодный период года)**</p>						

№	Действующий Коллективный договор(5-8)					Предложения предст. работодателя	Предложения предст. работников	
	Температура воздуха на рабочем месте, °С	Время пребывания, не более, при категориях работ по уровню энергозатрат, час.						
		I а	I б	IIа	IIб	III		
	6	-	-	-	-	1		
	7	-	-	-	-	2		
	8	-	-	-	1	3		
	9	-	-	-	2	4		
	10	-	-	1	3	5		
	11	-	-	2	4	6		
	12	-	1	3	5	7		
	13	1	2	4	6	8		
	14	2	3	5	7	-		
	15	3	4	6	8	-		
	16	4	5	7	-	-		
	17	5	6	8	-	-		
	18	6	7	-	-	-		
	19	7	8	-	-	-		
	20	8	-	-	-	-		
	<p>** в соответствии с СанПиН 2.2.4.548-96 «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений».</p> <p>3. При температуре воздуха, выходящей за пределы диапазонов, указанных в таблицах № 1 и № 2 пункта 2 работы в помещении прекращаются, Работник переводится Работодателем для исполнения своих обязанностей, если это возможно, в помещение с допустимой температурой воздуха или освобождается от исполнения своих обязанностей и ему предоставляется право отсутствия на рабочем месте. Работы в помещении</p>					<p>3. При температуре воздуха, выходящей за пределы диапазонов оптимальных величин, указанных в пункте 2, работы в помещении прекращаются, Работник переводится Работодателем для исполнения своих обязанностей, если это возможно, в помещение с допустимой температурой воздуха или освобождается от исполнения своих обязанностей и ему предоставляется право отсутствия на рабочем</p>	<p>Дополнить п. 4 Работнику обеспечивается реализация права на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки</p>	

№	Действующий Коллективный договор(5-8)	Предложения предст. работодателя	Предложения предст. работников
	<p>прекращаются до полного восстановления нормальных условий труда</p> <p>4. Оперативный контроль за состоянием температурного режима в помещениях осуществляет руководитель соответствующего структурного подразделения. Приборный контроль температурного режима осуществляет в плановом порядке или в оперативном порядке по устному извещению руководителя структурного подразделения специалист по охране труда службы охраны труда. В случае подтверждения факта отклонения температурного режима на рабочем месте от нормальных условий, руководителем структурного подразделения принимается решение о переводе работника в другое помещение с нормальным температурным режимом, либо о сокращении времени его пребывания на работе или прекращении работы. Порядок регламентации времени работы в пределах рабочего времени в условиях микроклимата с температурой воздуха на рабочих местах выше или ниже допустимых величин, а также порядок оплаты за время, на которое уменьшается рабочее время, устанавливается отдельным локальным актом, в порядке, установленном законодательством</p> <p>5. При отклонении температуры воздуха от допустимого диапазона, иных отклонений от нормальных условий труда Работник имеет право приостановить работу, письменно известив об этом своего руководителя. В этом случае за ним сохраняется место работы и должность. Работник, прекративший работу в помещении с условиями, отклоняющимися от нормальных, не может быть подвергнут за это никаким формам дисциплинарного, морального или материального наказания. Работник имеет право отсутствовать на своем</p>	<p>месте. Работы в помещении прекращаются до полного восстановления нормальных условий труда.</p> <p>П.4 и далее без изменений.</p>	<p>работ в Университете либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.</p> <p>ОС 7.3.5</p>

№	Действующий Коллективный договор(5-8)	Предложения предст. работодателя	Предложения предст. работников
	<p>рабочем месте, если условия труда на нем могут угрожать его здоровью или жизни.</p> <p>6. Не имеют право прекращать работу Работники Университета, обеспечивающие сохранность материальных ценностей и функционирование систем водо-, электро-, газоснабжения, канализации, связи, противопожарной безопасности.</p> <p>7. Немедленное прекращение работ в Университете осуществляется при поступлении официальных сообщений от служб гражданской обороны, администрации города, Работодателя о наступлении стихийного бедствия или чрезвычайной ситуации любого масштаба.</p> <p>8. Кроме того, все виды работ приостанавливаются в безусловном порядке при возникновении следующих экстремальных ситуаций в соответствующих помещениях Университета:</p> <ul style="list-style-type: none"> а).угрозе совершения террористического акта; б).стихийных бедствиях; в).авариях, связанных с затоплением помещений; г).авариях, связанных с загазованностью помещений; д).при пожарах (любых масштабов); е).при отсутствии освещения в темное время суток; ж).при отсутствии водоснабжения корпуса более одного рабочего дня. <p>9. При создавшейся аварийной ситуации в помещении Работник немедленно прекращает работу, сообщает руководителю или в соответствующие службы о случившемся и принимает меры в соответствии с существующими инструкциями.</p>		
11.	<p>5.9. Противопожарные мероприятия</p> <p>1. Работодатель обеспечивает все объекты Университета средствами пожаротушения в соответствии с</p>		<p>1. Работодатель обеспечивает все объекты Университета средствами пожаротушения и пожарной</p>

№	Действующий Коллективный договор(5-8)	Предложения предст. работодателя	Предложения предст. работников
	<p>действующими нормами.</p> <p>2. Во всех помещениях Университета вывешиваются инструкции по поведению Работников в случае возникновения пожара.</p> <p>3. Работодатель ежегодно выделяет необходимые средства на проведение профилактических противопожарных работ (огнезащитная обработка деревянных строений, перезарядка огнетушителей, приобретение первичных средств пожаротушения взамен вышедших из строя, оборудование и обслуживание пожарной сигнализации).</p>		<p>сигнализации в соответствии с действующими нормами.</p> <p>3. Работодатель ежегодно выделяет необходимые средства на проведение профилактических противопожарных работ, в том числе огнезащитную обработку деревянных строений, перезарядку огнетушителей, приобретение первичных средств пожаротушения взамен вышедших из строя, оборудование и обслуживание пожарной сигнализации.</p>
12.	<p>5.10. Представление комиссии по охране труда</p> <p>1. Представление комиссии по охране труда по вопросам, включенным в текст Соглашения по охране труда и настоящий Коллективный договор, является обязательным для выполнения. В случае если представление не выполняется в согласованные сроки, Профсоюзный комитет вправе принять меры, предусмотренные законодательством.</p>		
13.	<p>5.11. Перерывы для отдыха и питания</p> <p>1. В течение рабочего дня Работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут и не более двух часов, который в рабочее время не включается.</p> <p>2. Кроме этого, преподавателям предоставляется перерыв для отдыха между парами занятий продолжительностью не менее 10 минут. Работодатель, администрация подразделения не имеют права требовать от преподавателя исполнения своих трудовых обязанностей во время перерыва на отдых.</p>		

№	Действующий Коллективный договор(5-8)	Предложения предст. работодателя	Предложения предст. работников
	<p>3. Время предоставляемых перерывов определяется Правилами внутреннего распорядка.</p>		
<p>14.</p>	<p>5.12. Обязанности Работника в области охраны труда</p> <p>1. В соответствии со ст.214 ТК РФ Работник обязан:</p> <p>а).соблюдать требования охраны труда;</p> <p>б).правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;</p> <p>в).проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;</p> <p>г).немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);</p> <p>д).проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.</p> <p>2. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) Работника, не прошедшего в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда, обязательного медицинского осмотра, обязательного психиатрического освидетельствования, а также в случае медицинских противопоказаний.</p>	<p><i>Статья 214 сохраняется, с 01.03.2022 меняется содержание статьи и содержит в том числе положения об охране труда.</i></p> <p>5.12. Обязанности Работника в области охраны труда</p> <p>1. В соответствии с действующим трудовым законодательством Работник обязан:</p> <p>2. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) Работника, не прошедшего в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда, обязательного медицинского осмотра, обязательного психиатрического освидетельствования, профессиональной гигиенической подготовки и</p>	

№	Действующий Коллективный договор(5-8)	Предложения предст. работодателя	Предложения предст. работников
		аттестации работников, а также в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.	
15.	<p>5.13. Выдача молока или других равноценных продуктов, замена выдачи молока денежной компенсацией</p> <p>1. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, Работодатель выдает бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты</p> <p>2. Нормы, порядок и условия бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов устанавливаются законодательными актами РФ, в том числе Постановлением Правительства РФ от 13.03.2008 № 168, Приказом Минздравсоцразвития от 16.02.2009 № 45н.</p> <p>3. Выдача Работнику по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов может быть заменена по письменному заявлению Работника компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов. Размер компенсационной выплаты принимается эквивалентным стоимости молока жирностью не менее 2,5% или равноценных пищевых продуктов в розничной торговле на территории города Ижевска. Работникам, получающим вместо молока равноценные пищевые продукты, размер компенсационной выплаты устанавливается исходя из стоимости равноценных пищевых продуктов.</p> <p>4. Допускается замена компенсационной выплаты на молоко или другие равноценные продукты по письменному заявлению Работника. Замена выдачи молока равноценными пищевыми продуктами осуществляется Работодателем по согласованию с</p>		

№	Действующий Коллективный договор(5-8)	Предложения предст. работодателя	Предложения предст. работников
	<p>Профкомом.</p> <p>5. Конкретный размер компенсационной выплаты устанавливается приказом ректора по согласованию с Профкомом. Индексация компенсационной выплаты производится не реже одного раза в квартал пропорционально росту цен на молоко или иные пищевые продукты в розничной торговле города Ижевска на основе данных территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Удмуртской Республике.</p> <p>6. Замена выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов денежной компенсацией, а также замена денежной компенсации на выдачу молока или других равноценных пищевых продуктов может быть произведена Работнику не ранее, чем через шесть месяцев после предыдущей замены.</p>		
16.			
17.	6. Охрана здоровья		
18.	<p>6.1. Мероприятия, направленные на охрану здоровья</p> <p>1. Работодатель обязуется:</p> <p>а).организовывать проведение за счет средств от приносящей доход деятельности или средств, поступивших из федерального бюджета, обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, внеочередных медицинских осмотров (обследований) Работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований) (ст. 213 ТК РФ); отказ Работника от прохождения медицинского осмотра (обследования)</p>	<p>а).организовывать проведение за счет средств от приносящей доход деятельности или средств, поступивших из федерального бюджета, обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, внеочередных медицинских осмотров (обследований) Работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований) (ст. 213 ТК РФ) – <i>исключить ссылку на ТК РФ;</i></p>	<p>Дополнить п. 1 подпунктом</p> <p>д) организовывать либо содействовать проведению профилактических прививок работников, необходимых при осуществлении трудовой деятельности, в медицинских организациях или на территории университета;</p> <p>Дополнить п. 1 подпунктом</p> <p>е) содействовать реализации права работника на прохождение регулярной диспансеризации с</p>

№	Действующий Коллективный договор(5-8)	Предложения предст. работодателя	Предложения предст. работников
	<p>рассматривается как нарушение трудовой дисциплины;</p> <p>б).предоставлять Работникам возможность прохождения внеочередных медицинских осмотров (обследований) по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;</p> <p>в).по решению комиссии по социальному страхованию с участием Профсоюза приобретать либо частично компенсировать приобретение для Работников и детей Работников путевки, курсовки на лечение и отдых;</p> <p>г).при наличии возможности организовать в учебных корпусах комнаты психологической разгрузки.</p> <p>2. Первичный и периодический медицинский осмотр производится согласно договора между Работодателем и учреждениями здравоохранения в порядке, установленном законодательством.</p> <p>3. На время прохождения медицинского осмотра за работниками, обязанными в соответствии с действующим законодательством проходить такой осмотр, сохраняется средний заработок по месту работы.</p>	<p>2. Медицинские осмотры производятся согласно договора между Работодателем и учреждениями здравоохранения в порядке, установленном законодательством.</p>	<p>предоставлением прав и гарантий, предусмотренных действующим законодательством.</p> <p>Дополнить п. 1 подпунктом</p> <p>ж) предоставлять работникам, прошедшим вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19), двух оплачиваемых дней отдыха; указанные дни отдыха предоставляются не позднее 3 рабочих дней после даты проведения вакцинации (введения первого либо второго компонента вакцины) по заявлению работника при последующем предоставлении документа, подтверждающего проведение вакцинацию;</p> <p>3. На время прохождения периодического медицинского осмотра, диспансеризации за работниками сохраняется место работы (должность) и средний заработок.</p>
19.	<p>6.2. Обеспечение Работников медицинской помощью</p> <p>1. Работодатель обязуется:</p> <p>а). [протокол разногласий]</p> <p>б).укомплектовать медикаментами аптечки первой помощи в соответствии с Требованиями к комплектации изделиями медицинского назначения аптечек для</p>	<p>6.2. Работодатель обязуется укомплектовать медикаментами аптечки первой помощи в соответствии с Требованиями к комплектации изделиями медицинского назначения аптечек для оказания первой помощи работникам, утвержденными Приказом Минздрава России от</p>	<p>а) обеспечивать работу пункта до врачебной помощи (фельдшерского пункта) на базе учебного корпуса № 7;</p>

№	Действующий Коллективный договор(5-8)	Предложения предст. работодателя	Предложения предст. работников
	оказания первой помощи работникам, утвержденными приказом Минздравсоцразвития № 169н от 05.03.2011 г.; обеспечить аптечками подразделения Университета, связанные с работами повышенной опасности и вредными условиями труда, деканаты (дирекции) институтов, кафедры, отделы, посты отдела безопасности.	15.12.2020 N 1331н; обеспечить аптечками подразделения Университета, связанные с работами повышенной опасности и вредными условиями труда, деканаты (дирекции) институтов, кафедры, отделы, посты отдела безопасности.)	
20.	<p>6.3. Добровольное медицинское страхование работников</p> <p>1. Работодатель, при наличии достаточных средств, осуществляет ежегодное добровольное медицинское страхование в отношении следующих категорий Работников:</p> <p>а). Работники из числа профессорско-преподавательского состава, для которых занятие педагогической должности в УдГУ является основным местом работы, имеющие ученую степень доктора наук. Добровольное медицинское страхование осуществляется на основании личного заявления, поданного в отдел социальной работы и социальных программ в срок не позднее 30 ноября текущего года.</p> <p>2. Программы добровольного медицинского страхования Работников, указанных в части 1 настоящей статьи, осуществляются на основе договоров Университета с соответствующими страховыми организациями.</p>		
21.			
22.	7. Социальные гарантии	7. Социальные гарантии, льготы, развитие социальной сферы	7. Социальные гарантии, льготы, компенсации
23.	<p>7.1. Средства социальной поддержки Работников</p> <p>1. Для осуществления социальной поддержки Работников и пенсионеров Университета, а также для реализации социальных программ Работодателя и Профсоюзного комитета, в том числе включенных в настоящий</p>		

№	Действующий Коллективный договор(5-8)	Предложения предст. работодателя	Предложения предст. работников
	<p>Коллективный договор, других социальных расходов используются следующие средства:</p> <p>а).средства Фонда социального страхования (п. 7.2 настоящего Коллективного договора);</p> <p>б).средства, выделяемые Работодателем для социальной поддержки Работников за счет собственных средств УдГУ;</p> <p>в).средства, выделяемые Профкомом на социальные нужды.</p> <p>2. Работодатель обязуется выделять на цели, указанные в п.3, денежные средства в размере не менее 1% от части фонда оплаты труда, финансируемой за счет средств от приносящей доход деятельности. Профком обязуется для реализации социальных гарантий Работников-членов профсоюза выделять не менее 15% бюджета профсоюзной организации.</p> <p>3. Использование средств социальной поддержки Работников Университета производится по следующим статьям:</p> <p>а).материальная помощь Работникам и ветеранам труда УдГУ, в том числе на медицинское обследование и лечение Работников и их детей;</p> <p>б).дополнительное выходное пособие (п. 7.11 настоящего Коллективного договора);</p> <p>в).исключен;</p> <p>г).средства, выделяемые для ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и иной работы среди Работников и ветеранов УдГУ (п. 7.6, 7.8 настоящего Коллективного договора) в размере не более 15% от средств, сформированных в соответствии с пунктом 2 статьи 7.1.Коллективного договора;</p> <p>д).ежегодного приобретения новогодних подарков для детей работников в возрасте до 14 лет включительно;</p> <p>е).участие в организации похорон (транспортные расходы);</p>	<p>б).средства, выделяемые Работодателем для социальной поддержки Работников за счет средств от приносящей доход деятельностиУдГУ»</p> <p>Изменить нумерацию подпунктов</p> <p>ж) приобретение путевок в санаторно-курортные</p>	<p>е). участие в организации похорон работника (транспортные расходы, ритуальные услуги);</p>

№	Действующий Коллективный договор(5-8)	Предложения предст. работодателя	Предложения предст. работников
	<p>ж).приобретение путевок для работников, работающих во вредных условиях, за счет средств фонда социального страхования;</p> <p>з).компенсация расходов на приобретении путевок в лагерь отдыха для детей Работников;</p> <p>и).ежегодное добровольное медицинское страхование работников из числа ППС в соответствии со статьей 6.3 настоящего Коллективного договора;</p> <p>к).затраты на оздоровительные услуги Работникам и ветеранам УдГУ, предоставляемые в спорткомплексе УдГУ;</p> <p>л).средства на оплату дополнительных оплачиваемых отпусков;</p> <p>м).снижение стоимости обучения Работников, детей Работников, получающих первое высшее или среднее профессиональное образование;</p> <p>н).другие социальные расходы.</p> <p>4. Расходование средств на социальную поддержку Работников, выделяемых Работодателем, осуществляется по совместному решению Работодателя и Профсоюзного комитета.</p> <p>5. Работодатель ежегодно предоставляет в Профсоюзный комитет сведения о фактическом использовании средств на социальную поддержку Работников Университета.</p>	<p>учреждения для Работников, работающих во вредных условиях и Работников не ранее чем за 5 лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством, за счет средств фонда социального страхования</p>	
24.	<p>7.2. Фонд социального страхования, комиссия по социальному страхованию</p> <p>1. Порядок формирования и расходования средств государственного социального страхования определяется Положением о Фонде социального страхования РФ. Ответственность за правильность начисления и расходования средств социального страхования несет Работодатель в лице ректора и главного бухгалтера Университета.</p>	<p>1. Порядок формирования и расходования средств государственного социального страхования определяется действующим законодательством в области социального страхования.</p> <p>2. Комиссия по социальному страхованию избирается</p>	<p>Дополнить п. 3.</p> <p>3. Комиссия по социальному страхованию осуществляет следующие полномочия:</p> <ul style="list-style-type: none"> - осуществление контроля рационального расходования средств социального страхования; - осуществление контроля за выдачей листков

№	Действующий Коллективный договор(5-8)	Предложения предст. работодателя	Предложения предст. работников
	<p>2. В соответствии с Положением о фонде социального страхования и типовым Положением о комиссии по социальному страхованию в Университете образуется комиссия по социальному страхованию из представителей Работодателя и Профсоюзного комитета. Комиссия по социальному страхованию избирается и работает в порядке, определенном «Положением о комиссии по социальному страхованию ФГБОУ ВО «УдГУ», которое является Приложением к настоящему Коллективному договору.</p>	<p>и работает в порядке, определенном «Положением о комиссии по социальному страхованию ФГБОУ ВО «УдГУ», которое является Приложением к настоящему Коллективному договору.?</p>	<p>нетрудоспособности, начислением и выплатой пособий по социальному страхованию;</p> <ul style="list-style-type: none"> - участвовать в разработке планов оздоровления и санаторно-курортного обслуживания лиц из числа Работников и членов их семей; - участвовать в подготовке решений по оказанию материальной помощи Работникам из средств Университета; - иные полномочия, определенные в «Положении о комиссии по социальному страхованию ФГБОУ ВО «УдГУ».
<p>25.</p>	<p>7.3. Объекты социальной сферы Университета</p> <p>1. К объектам социальной сферы Университета относятся:</p> <ul style="list-style-type: none"> а). [протокол разногласий] б). спортивные помещения и сооружения, в том числе спортивный комплекс УдГУ, лыжная база; в). база отдыха Воложка; г). комбинат студенческого питания; д). общежития студенческого городка Университета; е). жилой фонд Университета; ж). другие объекты. <p>2. Работодатель обязуется использовать все объекты социальной сферы для целей и задач социального обеспечения Работников, улучшения их условий труда и отдыха. В случае предоставления услуг объектов социальной сферы посторонним лицам, Работодатель обеспечивает приоритет социальных прав Работников</p>	<ul style="list-style-type: none"> в) учебно-спортивная база «Воложка»; д) специализированный жилой фонд; е) исключить 	

№	Действующий Коллективный договор(5-8)	Предложения предст. работодателя	Предложения предст. работников
	<p>Университета при пользовании указанными объектами.</p>		
<p>26.</p>	<p>7.4. Обеспечение Работников жильем 1. Работодатель оказывает содействие работникам УдГУ – участникам государственной программы Российской Федерации «Обеспечение доступным и комфортным жильем и коммунальными услугами граждан Российской Федерации» и другими государственными жилищными программами и иных программ, направленных на улучшение жилищных условий. 2. Для реализации указанных целей, ведения учета Работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, контроля за распределением жилья в Университете создается жилищная комиссия. В состав комиссии в обязательном порядке входят представители Профкома.</p>	<p>7.4. Участие Работодателя в улучшении жилищных условий</p>	
<p>27.</p>	<p>7.5. Обеспечение Работников питанием 1. Работодатель обязуется: а).обеспечивать Работников в рабочее время (в том числе в субботу) возможностью полноценного, качественного питания через комбинат студенческого питания УдГУ; б).в каждом учебном корпусе организовать работу буфета (буфетов), передвижных пунктов общественного питания; в).обеспечивать в столовых 2 и 6 учебных корпусов Университета работу залов для преподавателей и сотрудников; не допускать студентов в залы для преподавателей и сотрудников; г).ограничивать в период с 11.30 до 13.00 посещение столовых посторонними лицами; д).способствовать сохранению пунктов общественного питания в структуре УдГУ. 2. Профсоюзный комитет вправе осуществлять контрольные функции за организацией питания</p>	<p>7.5. Создание условий для обеспечения питания Работников</p> <p>д) способствовать сохранению пунктов общественного питания в УдГУ.</p>	<p>д) способствовать сохранению пунктов общественного питания в структуре УдГУ, воздерживаться от передачи указанных пунктов в аренду сторонним организациям.</p>

№	Действующий Коллективный договор(5-8)	Предложения предст. работодателя	Предложения предст. работников
	<p>Работников в соответствии с действующим законодательством. На предложения по улучшению условий работы столовых и буфетов Работодатель составляет письменные ответы в адрес Профсоюзной организации.</p> <p>3. Работникам Университета предоставляется право на специальное обслуживание столовыми комбината в связи с праздничными мероприятиями, событиями, юбилеями и др. Спецобслуживание производится при наличии соответствующих возможностей столовой по письменному заявлению руководителя подразделения или Работника с разрешения Работодателя.</p>		
28.	<p>7.6. Культурно-массовая работа</p> <p>1. Для организации культурно-массовой работы Работодатель и Профсоюзный комитет выделяет денежные и материальные средства, сформированные в соответствии с пунктом 2 статьи 7.1 Коллективного договора.</p> <p>2. Работодатель обязуется бесплатно предоставлять залы и иные свободные помещения для проведения культурных мероприятий подразделений, Профкома, иных общественных организаций Университета по их письменным заявкам.</p> <p>3. Профком и Работодатель через департамент по молодежной и социальной политике обязуются принимать активное участие в организации культурно-массовых мероприятий, фестивалей, смотров-конкурсов, концертов, экскурсий, кружков, секций, студий и др.</p>		
29.	7.7. Статья исключена.		
30.	<p>7.8. Спортивная и физкультурно-оздоровительная работа</p> <p>1. План спортивно-массовой и оздоровительной работы</p>		

№	Действующий Коллективный договор(5-8)	Предложения предст. работодателя	Предложения предст. работников
	<p>среди Работников утверждается ежегодно ректором УдГУ по согласованию с Профкомом. Работодатель совместно с Профкомом проводят ежегодную Спартакиаду «Здоровье» среди работников Университета.</p> <p>2. Профсоюз выделяет на спортивно- оздоровительные мероприятия с членами Профсоюза денежные средства по решению Профсоюзного комитета или президиума Профкома.</p> <p>Для проведения оздоровительной работы среди Работников и ветеранов Университета Работодатель предоставляет спортивные сооружения и помещения УдГУ (спортивные залы 1 и 5 учебных корпусов, тренажерные залы, бассейн, сауна, лыжная база) в соответствии с планом спортивно-массовой и оздоровительной работы, утверждаемым на календарный год Работодателем по согласованию с Профкомом, по указанным направлениям:</p> <p>а) не менее 20 посещений бассейна в неделю в течение года (в период работы бассейна) для ветеранов труда УдГУ в соответствии со списком Совета Ветеранов УдГУ – в бесплатное пользование;</p> <p>б) не менее 170 посещений бассейна в неделю в течение года (в период работы бассейна) для работников УдГУ по стоимости не более 20% от стоимости оздоровительной услуги, в том числе:</p> <p>б1) 100 посещений в неделю - по спискам, рекомендуемым Профкомом;</p> <p>б2) 40 посещений в неделю – «Группа здоровья»;</p> <p>б3) 30 посещений в неделю – по спискам, рекомендуемым Работодателем.</p> <p>в) посещение бассейна работниками институтов университета во время, отведенное для института, по стоимости не более 20% от стоимости оздоровительной услуги; 80% стоимости оплачивается за счет средств от приносящей доход деятельности института путем</p>		

№	Действующий Коллективный договор(5-8)	Предложения предст. работодателя	Предложения предст. работников
	<p>перечисления суммы с лицевого счета института на лицевой счет Спорткомплекса.</p> <p>План-график работы и списки оздоровительных групп работников и ветеранов труда УдГУ по указанным выше, а также по иным направлениям оздоровления, утверждаются комиссией по использованию спортивных сооружений и организации оздоровительной работы среди работников с участием Профкома, в порядке, установленном локальным актом УдГУ.</p> <p>3. Работодатель оплачивает труд тренеров-преподавателей, обеспечивающих проведение занятий в спортивно-оздоровительных группах Работников.</p>		
31.	<p>7.9. Отдых и санаторно-курортное обслуживание Работников</p> <p>1. Для организации лечения Работников, работающих во вредных условиях труда, приобретаются путевки в санаторно-курортные учреждения за счет средств Фонда социального страхования, целевых средств регионального или муниципального бюджетов. Для организации отдыха детей Работников Университета приобретаются путевки в детские оздоровительные лагеря за счет средств Фонда социального страхования, целевых средств регионального или муниципального бюджетов. Работодатель, Профком при наличии соответствующих средств частично оплачивают стоимость путевки в соответствии с пунктом 2 статьи 7.1 Коллективного договора.</p> <p>2. Отдел социальной работы и социальных программ информирует Профсоюзный комитет и Работников Университета о наличии путевок путем размещения объявлений на стенде Профсоюзного комитета и через председателей профбюро всех подразделений Университета.</p> <p>3. Путевки выделяются на основании заявлений</p>	<p>7.9. Отдых и санаторно-курортное обслуживание Работников</p> <p>1. Для организации санаторно-курортного лечения работников, работающих во вредных условиях труда и работников не ранее чем за 5 лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством, приобретаются путевки в санаторно-курортные учреждения за счет средств Фонда социального страхования, целевых средств регионального или муниципального бюджетов. Для организации отдыха детей Работников Университета приобретаются путевки в детские оздоровительные лагеря за счет средств Фонда социального страхования, целевых средств регионального или муниципального бюджетов. Работодатель, Профком при наличии соответствующих средств частично оплачивают стоимость путевки в соответствии с пунктом 2 статьи 7.1 Коллективного договора.</p>	<p>4. Распределение среди Работников</p>

№	Действующий Коллективный договор(5-8)	Предложения предст. работодателя	Предложения предст. работников
	<p>Работников, которые подаются в отдел социальной работы и социальных программ.</p> <p>4. Распределение путевок, полностью или частично оплачиваемых из средств Работодателя или Профкома среди Работников подразделения осуществляется с учетом следующих приоритетов:</p> <p>а).получение путевки впервые;</p> <p>б).подпункт исключен;</p> <p>в).заслуг Работника перед структурным подразделением Университета;</p> <p>г).стажа работы в Университете во вредных условиях труда.</p> <p>5. Решение вопроса о распределении путевок, их оплате получателем принимается комиссией по социальному страхованию. При вынесении решении комиссия вправе учитывать все обстоятельства и приоритеты для каждого конкретного Работника.</p> <p>6. Путевки, приобретенные Профсоюзной организацией за счет своих средств, распределяются по решению Профкома в соответствии с Уставом Профсоюзной организации.</p>		<p>путевок, полностью или частично оплачиваемых из средств Работодателя, Профкома, Фонда социального страхования, иных средств, осуществляется на основании решения Комиссии по социальному страхованию с учетом следующих приоритетов:</p> <p>а). Получение путевки впервые;</p> <p>б). Заслуг Работника перед Университетом, структурным подразделением Университета;</p> <p>в). Стажа работы в Университете во вредных условиях труда;</p> <p>г) иные обстоятельства и приоритеты для каждого конкретного Работника.</p> <p>п. 5 исключить</p>
32.	<p>7.10. Работа с ветеранами</p> <p>1. Ветераном труда является Работник, попадающий под определение «Ветеран труда» в соответствии с действующим законодательством и имеющий необходимые документы, которые требуются по законодательству.</p> <p>2. Ветераном труда УдГУ является Работник, имеющий непрерывный стаж научно-педагогической или производственной деятельности в Университете не менее 25 лет.</p> <p>3. Работодатель поощряет благодарностями, грамотами Работников, уходящих на пенсию, по представлению</p>	<p>2. Звание Ветеран труда УдГУ может быть присвоено Работнику Университета, имеющему непрерывный стаж научно-педагогической или производственной деятельности в Университете не менее 25 лет.Порядок и условия присвоения звания Ветеран труда УдГУ, права и обязанности ветеранов труда</p>	<p>2. Звание «Ветераном труда УдГУ» присваивается Работнику (бывшему Работнику), имеющему непрерывный стаж научно-педагогической или производственной деятельности в Университете не менее 25 лет на условиях и в порядке, предусмотренном «Положением о наградах и званиях ФГБОУ ВО</p>

№	Действующий Коллективный договор(5-8)	Предложения предст. работодателя	Предложения предст. работников
	<p>руководителей и председателей профсоюзных бюро подразделений, совместно с Профсоюзным комитетом организует культурно-массовые и иные мероприятия для ветеранов труда и пенсионеров Университета.</p> <p>4. Порядок и условия присвоения звания Ветеран труда УдГУ, права и обязанности ветеранов труда УдГУ устанавливаются локальным нормативным актом, утверждаемым Ученым советом УдГУ по согласованию с Профкомом.</p>	<p>УдГУ устанавливаются локальным нормативным актом, утверждаемым Ученым советом УдГУ по согласованию с Профкомом.</p> <p>3. Работодатель, по представлению руководителей и председателей профсоюзных бюро подразделений, поощряет благодарностями, грамотами Работников, уходящих на пенсию; совместно с Профсоюзным комитетом организует культурно-массовые и иные мероприятия для ветеранов труда и бывших работников Университета, вышедших на пенсию.</p> <p>Пункт 4 исключить.</p>	<p>«Удмуртский государственный университет»</p>
33.	<p>7.11. Социальные гарантии Работников при увольнении</p> <p>1. При расторжении трудового договора Работник получает выходное пособие в соответствии со ст. 178 ТК РФ. Помимо случаев выплаты выходных пособий и их размеров, установленных ст. 178 ТК РФ, дополнительное выходное пособие выплачивается следующим категориям Работников:</p> <p>а).получивших трудовое увечье при исполнении ими трудовых обязанностей в размере трех должностных окладов;</p> <p>б).увольняемых в связи с медицинскими противопоказаниями, инвалидностью (при наличии медицинского заключения) в размере двух должностных окладов, а имеющим стаж в Университете свыше 20 лет – в размере трех должностных окладов;</p> <p>в).имеющих стаж работы в Университете в качестве штатного Работника свыше 15 лет в размере одного минимального размера оплаты труда (МРОТ), имеющих стаж работы в Университете в качестве штатного Работника свыше 25 лет в размере двух МРОТ, имеющих стаж работы в Университете в качестве штатного Работника свыше 35 лет в размере трех МРОТ, за</p>		

№	Действующий Коллективный договор(5-8)	Предложения предст. работодателя	Предложения предст. работников
	<p>исключением увольнения Работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11 части первой статьи 81 ТК РФ, пунктом 1, 2 статьи 336 ТК РФ и при отсутствии действующих дисциплинарных взысканий к Работнику. Размер выходного пособия исчисляется пропорционально доле занимаемой ставки на момент увольнения. Заявление Работника на получение выходного пособия подается не позднее дня увольнения;</p> <p>г).в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ, связанному с отказом Работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора – в размере не менее одного среднемесячного заработка, рассчитанного за предшествующий год.</p> <p>2. Работодатель оказывает за счет собственных средств материальную помощь Работникам, в порядке и на условиях, предусмотренных Положением о порядке и условиях оказания материальной помощи работникам УдГУ.</p> <p>3. Профком обязуется выплачивать из средств профбюджета материальную помощь при увольнении в связи с сокращением численности или штата следующим категориям Работников-членов Профсоюза:</p> <p>а).имеющих профсоюзный стаж в Профсоюзной организации УдГУ не менее 5 лет;</p> <p>б).членам Профкома, председателям и членам профсоюзных бюро профсоюзных групп.</p> <p>4. Конкретные размеры материальной помощи определяются при ежегодном планировании профсоюзного бюджета и утверждаются решением Профкома.</p>		<p>4. Конкретные размеры материальной помощи, оказываемой Профкомом членам профсоюза, определяются при ежегодном планировании профсоюзного бюджета и утверждаются решением Профкома.</p>
34.	7.12. Права личности		

№	Действующий Коллективный договор(5-8)	Предложения предст. работодателя	Предложения предст. работников
	<p>1. Каждый Работник имеет право на эффективное использование своих трудовых навыков, уважение своей личности, чести и достоинства. Работодатель обязуется организовать работу всех органов управления и вспомогательных служб так, чтобы эти права соблюдались неукоснительно. Лица, нарушающие данные права Работников, наказываются в административном порядке в соответствии с законодательством РФ.</p> <p>2. Работники обязуются уважительно относиться к правам личности представителей Работодателя, соблюдать достоинство и такт во всех случаях.</p>		<p>2. Работники обязуются уважительно относиться к правам личности представителей Работодателя, других Работников, соблюдать достоинство и такт во всех случаях.</p>
35.	<p>7.13. Другие социальные гарантии и обязательства Работодателя</p> <p>1. Работодатель обязуется:</p> <p>а).оплачивать расходы на оплату проезда транспортом общего пользования, специальными маршрутами, ведомственным транспортом Работников, при исполнении должностных обязанностей которых существует необходимость пользования указанными видами транспорта; перечень должностей или должностных лиц, имеющих право на оплату указанных расходов, утверждается Работодателем;</p> <p>б).как правило, обеспечивать проезд Работников удаленных структурных подразделений (биостанция Сива, база Фертики, база Воложка), проживающих в городе Ижевске, до места работы и обратно транспортом УдГУ в соответствии с утвержденным графиком доставки;</p> <p>в).обеспечить режим запрета размещения автотранспорта на территории УдГУ вне специальных стоянок;</p> <p>г).обеспечить пропускной режим в учебных корпусах Университета;</p> <p>д).обеспечить права Работников на защиту его персональных данных в соответствии с ст. 85 – ст. 90 ТК РФ</p>	<p>б).как правило, обеспечивать проезд Работников удаленных структурных подразделений (биоэкологическая станция, учебно-спортивная база «Воложка»), проживающих в городе Ижевске, до места работы и обратно транспортом УдГУ в соответствии с утвержденным графиком доставки;</p> <p>д) обеспечить права Работников на защиту его</p>	

№	Действующий Коллективный договор(5-8)	Предложения предст. работодателя	Предложения предст. работников
	<p>и федеральным законом «О персональных данных»;</p> <p>е).по письменному заявлению работника не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать работнику копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки; справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у Работодателя и другое). Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться работнику безвозмездно;</p> <p>ж).сохранять за Работниками, участвующими в забастовке, а также за Работниками, приостановившими работу в случаях, предусмотренных статьёй 142 Трудового Кодекса РФ или Коллективным договором, место работы, должность и заработную плату в полном размере;</p> <p>з).в случае смерти Работника предоставить по заявке бесплатно транспорт, помещение столовой.</p>	<p>персональных данных в соответствии с ст. 86 – ст. 90 ТК РФ и федеральным законом «О персональных данных»;</p>	
36.	<p>7.14. Гарантии и компенсации при направлении работников в служебные командировки</p> <p>1. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.</p> <p>2. Порядок направления работников в служебные командировки, а также порядок возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяется локальным нормативным актом, являющимся приложением к Коллективному договору.</p> <p>3. В случае направления в служебную командировку</p>		

№	Действующий Коллективный договор(5-8)	Предложения предст. работодателя	Предложения предст. работников
	<p>Работодатель обязан возмещать Работнику:</p> <p>а).расходы по проезду, в том числе расходы по проезду до станции, пристани или аэропорта или от станции, пристани или аэропорта, если они находятся за чертой населенного пункта, в котором находится направляющая или принимающая организация – при предоставлении документов (билетов), подтверждающих указанные расходы;</p> <p>б).расходы по найму жилого помещения, в том числе при вынужденной остановке в пути – при предоставлении документов, подтверждающих указанные расходы;</p> <p>в).дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);</p> <p>г).иные расходы, произведенные Работником с разрешения или ведома Работодателя.</p> <p>4. [протокол разногласий]</p>		<p>Дополнить п. 4.</p> <p>4. Размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются приказом ректора по согласованию с Профкомом на каждый календарный год.</p>
37.			
38.	<p>8. Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации</p>	<p>8. Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации, направление Работников на прохождение независимой оценки квалификации</p>	
39.	<p>8.1. Общие положения по профессиональной подготовке, переподготовке, повышению квалификации</p> <p>1. Стороны пришли к соглашению в том, что:</p> <p>а). Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Университета;</p> <p>б). Работодатель с учетом мнения Профкома определяет формы профессиональной подготовки и переподготовки кадров, перечень необходимых профессий и</p>	<p>а) Работодатель определяет необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд;</p> <p>б) подготовка работников и дополнительное</p>	

№	Действующий Коллективный договор(5-8)	Предложения предст. работодателя	Предложения предст. работников
	<p>специальностей на каждый год.</p> <p>2. Работодатель обязуется:</p> <p>а).организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации Работников, в том числе в системе подготовки, переподготовки и повышения квалификации Университета;</p> <p>б).осуществлять финансирование данных мероприятий за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания при условии наличия данного направления расходов в составе базовых нормативных затрат на оказание государственных услуг по реализации образовательных программ высшего образования и программ среднего профессионального образования, а также средств от приносящей доход деятельности;</p> <p>в).в случае высвобождения Работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых Работников для трудоустройства на новых рабочих местах;</p> <p>г).в случае направления Работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если Работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ);</p> <p>д).предоставлять гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с получением высшего образования, в том числе подготовки кадров высшей квалификации, среднего профессионального образования, основного общего образования, среднего общего образования, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук на условиях и в</p>	<p>профессиональное образование работников, направление работников (с их письменного согласия) на прохождение независимой оценки квалификации осуществляются Работодателем на условиях и в порядке, которые определяются локальными нормативными актами, трудовым договором;</p> <p>в) формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации, определяются Работодателем с учетом мнения Профкома.</p>	

№	Действующий Коллективный договор(5-8)	Предложения предст. работодателя	Предложения предст. работников
	<p>порядке, предусмотренным статьями 173-177 ТК РФ;</p> <p>е).организовать проведение аттестации педагогических Работников в соответствии с действующим законодательством и локальными актами УдГУ;</p> <p>ж).всемерно содействовать работе и совершенствованию системы повышения квалификации Университета, созданию новых перспективных направлений подготовки.</p> <p>3. Для прохождения подготовки, переподготовки или повышения квалификации Работником в Университете, Работодатель обязуется при наличии источника возмещения снизить стоимость обучения Работнику, для которого УдГУ является основным местом работы, в следующем порядке:</p> <p>а).при получении первого среднего профессионального или первого высшего образования на платной основе устанавливается размер снижения стоимости обучения от 10% до 35% стоимости обучения, установленной на текущий учебный год;</p> <p>б).подпункт в протоколе разногласий;</p> <p>в).подпункт в протоколе разногласий;</p> <p>г).аспирантам заочной формы обучения на платной основе, одновременно являющимися Работниками, для которых УдГУ является основным местом работы, устанавливается размер снижения стоимости обучения от 10% до 50% стоимости обучения, установленной на текущий учебный год; решение о снижении стоимости принимается с учетом кадровой потребности при выполнении следующих условий:</p> <ul style="list-style-type: none"> - наличия рекомендации соответствующего структурного подразделения; - успешного прохождения ежегодной аттестации; - успешное прохождение конкурсного отбора (для профессорско-преподавательского состава). <p>д).при профессиональной переподготовке кадров в</p>		<p>3...</p> <p>б). при получении второго высшего образования на платной основе работникам из числа ППС устанавливается льгота в размере 25 % стоимости обучения;</p> <p>в). при получении второго высшего образования на платной основе работникам, кроме указанных в подпункте б) данной статьи, устанавливается льгота в размере от 15 до 25% стоимости обучения;»</p>

№	Действующий Коллективный договор(5-8)	Предложения предст. работодателя	Предложения предст. работников
	<p>рамках оказываемых структурными подразделениями Университета платных образовательных услуг, если направленность (профиль) программы профессиональной переподготовки соответствует требованиям к образованию и обучению по занимаемой должности в соответствии с требованиями профессиональных стандартов (при наличии) или необходимо для соблюдения требований к квалификации, установленных Единым квалификационным справочником должностей, обучение осуществляется за счет средств Университета в размере 100% стоимости обучения, утвержденной по соответствующей образовательной программе.</p> <p>4. При получении детьми Работников первого среднего профессионального или первого высшего образования в Университете на платной основе Работодатель обязуется предоставить соответствующим Работникам, для которых УдГУ является основным местом работы, средняя заработная плата которых определяется в расчете на полную ставку, следующее снижение стоимости обучения: Диапазон кратности средней месячной заработной платы за 12 предыдущих месяцев по отношению к МРОТ Стаж работы по основному месту работы в УдГУ не менее 10 лет не менее 15 лет не менее 25 лет до 1,5 до 10% до 20% до 35% от 1,51 до 2,5 до 5% до 10% до 25% от 2,51 до 3,5 до 3% до 5% до 10% свыше 3,51 --- до 5 %</p> <p>5. Решение о снижении стоимости обучения Работникам в соответствии с подпунктами пунктов 3, 4, принимается при выполнении следующих условий: наличие денежных средств, направляемых на социальную поддержку Работников, сформированных в соответствии со ст.7.1., п.2., наличие стажа работы Работника в УдГУ не менее трех лет; обучение по направленности (профилю)</p>		<p>4... Диапазон кратности средней месячной заработной платы за 12 предыдущих месяцев по отношению к МРОТ Стаж работы по основному месту работы в УдГУ не менее 10 лет не менее 15 лет не менее 25 лет до 1,5 до 15% до 25% до 35% от 1,51 до 2,5 до 12% до 20% до 30% от 2,51 до 3,5 до 10% до 15% до 25% свыше 3,51 --- до 10 %</p>

№	Действующий Коллективный договор(5-8)	Предложения предст. работодателя	Предложения предст. работников
	<p>подготовки, соответствующей занимаемой должности или профессии; наличие в трудовом договоре обязательства Работника о продолжении трудовых отношений с ФГБОУ ВО «УдГУ» после получения образования на срок не менее трех лет. Порядок снижения стоимости платных образовательных услуг, предоставляемых Работникам по договорам об образовании, устанавливаются локальным нормативным актом УдГУ, которое утверждается Ученым советом УдГУ и, после согласования с Профкомом, вступает в силу и становится Приложением к Коллективному договору.</p> <p>6. При обучении в университете двух или более детей одного Работника, снижение стоимости обучения, указанное в пункте настоящей статьи предоставляется Работнику на каждого ребенка. В случае если оба родителя одного ребенка являются Работниками университета, снижение стоимости обучения может предоставляться каждому из родителей. Общий размер снижения стоимости обучения, получаемый родителями определяется путем суммирования в соответствии со шкалой, представленной в таблице:</p> <p>Диапазон кратности средней месячной заработной платы за 12 предыдущих месяцев по отношению к МРОТ Стаж работы по основному месту работы в УдГУ</p> <p>не менее 10 лет не менее 15 лет не менее 25 лет</p> <p>до 1,5 до 10% до 20% до 25%</p> <p>от 1,51 до 2,5 до 5% до 15% до 20%</p> <p>от 2,51 до 3,5 до 3% до 10% до 15%</p> <p>свыше 3.51 -- -- до 10%</p> <p>7. В целях улучшения качества образования, повышения острепенённости профессорско-преподавательского состава УдГУ, Работодатель обязуется осуществлять стимулирующие выплаты Работникам, для которых УдГУ является основным местом работы, в следующих случаях</p>		<p>6...</p> <p>Диапазон кратности средней месячной заработной платы за 12 предыдущих месяцев по отношению к МРОТ Стаж работы по основному месту работы в УдГУ</p> <p>не менее 10 лет не менее 15 лет не менее 25 лет</p> <p>до 1,5 до 12% до 20% до 25%</p> <p>от 1,51 до 2,5 до 10% до 20% до 25%</p> <p>от 2,51 до 3,5 до 5% до 12% до 20%</p> <p>свыше 3.51 -- -- до 10%</p>

№	Действующий Коллективный договор(5-8)	Предложения предст. работодателя	Предложения предст. работников
	<p>и размерах: а).при присвоении Работнику из числа профессорско-преподавательского состава ученой степени кандидата наук в размере 20 000 рублей; б).при присвоении Работнику из числа профессорско-преподавательского состава ученой степени доктора наук в размере 40 000 рублей; в).научному руководителю Работника из числа профессорско-преподавательского состава при присвоении ученой степени кандидата наук в размере 10 000 рублей; г).научному консультанту Работника из числа профессорско-преподавательского состава при присвоении ученой степени доктора наук в размере 15 000 рублей. 8. Указанные в пункте 7 настоящей статьи выплаты осуществляются пропорционально доле занимаемой Работником ставки по должности профессорско-преподавательского состава и в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного в Плане финансово-хозяйственной деятельности на текущий финансовый год.</p>		
40.	<p>8.2. Повышение квалификации ППС 1. Работодатель обеспечивает направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки не реже одного раза в три года с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов, как это установлено трудовым законодательством. 2. При направлении Работодателем педагогического Работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с</p>	<p>8.2. Повышение квалификации педагогических Работников 1. Работодатель обеспечивает направление педагогических Работников для получения дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов, как это установлено трудовым законодательством. 2. При направлении Работодателем педагогического Работника на обучение по программам</p>	

№	Действующий Коллективный договор(5-8)	Предложения предст. работодателя	Предложения предст. работников
	<p>отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.</p> <p>3. Направление на стажировку ППС и научных Работников за счет собственных или иных средств осуществляется Работодателем по рекомендации институтов и научных подразделений. Аналогичным образом решаются все вопросы, связанные с участием ППС и научных сотрудников в работе научных школ, семинаров, симпозиумов и конференций, в том числе и за рубежом.</p>	<p>дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.</p> <p>3. Направление на стажировку педагогических Работников осуществляется Работодателем по рекомендации институтов. Аналогичным образом решаются все вопросы, связанные с участием ППС и научных сотрудников в работе научных школ, семинаров, симпозиумов и конференций, в том числе и за рубежом. – Предлагаем исключить? Это не повышение квалификации</p>	
41.	<p>8.3. Повышение квалификации научных Работников</p> <p>1. Повышение квалификации научных сотрудников осуществляется по решению руководителей научных подразделений и финансируется за счет средств по открытым темам исследований.</p>	<p>8.3. Повышение квалификации научных Работников</p> <p>1. Повышение квалификации научных Работников осуществляется по решению руководителей научных подразделений и финансируется за счет средств по открытым темам исследований.</p> <p>2. Направление на стажировку научных Работников осуществляется Работодателем по рекомендации научных подразделений.</p>	
42.	<p>8.4. Повышение квалификации других категорий персонала</p> <p>1. Повышение квалификации, профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование Работников их числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного, прочего обслуживающего персонала определяется производственной необходимостью и осуществляется по решению Работодателя.</p>	<p>8.4. Повышение квалификации других категорий Работников</p> <p>1. Профессиональное обучение или обучение по программам дополнительного профессионального образования Работников их числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного, прочего обслуживающего персонала определяется производственной необходимостью и осуществляется по решению Работодателя.</p>	
43.			

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 их сторон для рассмотрения предложений до заседания комиссии.
5. При рассмотрении предложений противоположной стороны соответствующей стороной делаются в **своей графе** отметки: **Согласовано, Не согласовано, Требуется обсуждения.**
6. После рассмотрения взаимных предложений все предложения сторон выносятся на заседание Комиссии.