ПРЕДЛОЖЕНИЯ УдГУ (Работодателя) о включении изменений и дополнений в Коллективный договор ФГБОУ ВО «Удмуртский государственный университет»

№ п/п	Редакция Коллективного договора (КД)	Предлагаемые изменения и дополнения
В соответствующих пунктах КД добавить слово «директор»		
1	***Ст.2.3. Увольнение,п.3*** п.3 Процедура расторжения трудового договора с научно-педагогическим работником в связи с его недостаточной квалификацией, подтвержденной результатами аттестации определяется Ученым советом Университета.	Пункт 3 изложить в новой редакции: «п.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.
2	***Ст.2.4 Сокращение численности или стажа работников, п.7*** а)лица предпенсионного возраста (не более чем за два года до пенсии)	**Исключить.**Введена уголовная ответственность.
3	***Ст.3.8 Почасовая оплата,п.1*** 1. Для выполнения различных видов учебной работы, а также приема вступительных испытаний могут привлекаться Работники университета (в свободное от основной работы время) или специалисты других организаций на условиях почасовой оплаты труда. Объем учебной нагрузки на условиях почасовой оплаты не может превышать 300 академических часов в учебном году.	**Переформулировать с учетом Постановления Минтруда РФ от 30.06.2003 г. № 41.** 1. Для выполнения педагогической работы на условиях почасовой оплаты могут привлекаться лица, работающие по основой должности педагогическими, медицинскими, фармацевтическими работниками и работниками культуры. Объем учебной нагрузки на условиях почасовой оплаты не может превышать 300 академических часов в учебном году.
4	***Ст.4.2 Нормы труда (рабочего времени) профессорско-преподавательского состава, п.5*** 5. Установить верхние пределы годовой учебной нагрузки преподавателя в расчете на одну ставку заработной платы не более 880 часов.	2. Установить верхние пределы годовой учебной нагрузки преподавателя в расчете на одну ставку заработной платы не более 900 часов. (См. Пункт 7.1.2. Приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 (ред. от 29.06.2016) "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" В организациях, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам высшего

		образования, верхний предел учебной нагрузки, определяемый по должностям профессорско-преподавательского состава в порядке, предусмотренном пунктом 6.1 настоящего Порядка, устанавливается в объеме, не превышающем 900 часов в учебном году).
5	***Ст.4.2 Нормы труда (рабочего времени) профессорско-преподавательского состава, п.7*** 7.Лекционная нагрузка ассистента в год, как правило, не может превышать 100 академических часов. В исключительных случаях по решению Ученого совета Университета лекционная нагрузка ассистента может быть выше 100 академических часов.	Исключить. См. Приказ Минтруда России от 08.09.2015 N 608н "Об утверждении профессионального стандарта "Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования".
6	***Ст.4.2 Нормы труда (рабочего времени) профессорско-преподавательского состава, п.13*** 13.При расчете нагрузки преподавателя общее число обучающихся в группе (подгруппе) должно составлять: на семинарских, практических занятиях – не более 25-30 человек; на лабораторных занятиях – не более 10-15 человек; на лабораторных занятиях в компьютерных лабораториях – не более количества оборудованных компьютером учебных мест, но не более 15 человек.	13.При расчете нагрузки преподавателя общее число обучающихся в группе (подгруппе) должно составлять: г). на семинарских, практических занятиях – не более 30 человек; д). на лабораторных занятиях – не более 13-15 человек; е). на лабораторных занятиях в компьютерных лабораториях – не более количества оборудованных компьютером учебных мест, но не менее 15 человек, но с учетом количества учебных мест. (См. Приказ Минобрнауки России от 05.04.2017 N 301 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры".
7	***Ст. 7.1 Средства социальной поддержки Работников., п.2*** 2. Работодатель обязуется выделять на эти цели денежные средства в размере не менее 1% от фонда оплаты труда, финансируемого за счет средств от приносящей доход деятельности (пп. 9 п.2 ст 251 (ч.2, гл 25) Налогового Кодекса РФ). Профком обязуется для реализации социальных гарантий Работников-членов профсоюза выделять не менее 15% профбюджета.	П.2 изложить в новой редакции: «2. Работодатель обязуется выделять на цели, указанные в п.3, денежные средства в размере не менее 1% от фонда оплаты труда, финансируемого за счет средств от приносящей доход деятельности (пп. 9 п.2 ст 251 (ч.2, гл 25) Налогового Кодекса РФ). Профком обязуется для реализации социальных гарантий Работников-членов профсоюза выделять не менее 15% профбюджета.

8	***Ст. 7.1 Средства социальной поддержки Работников., п.3*** в) улучшения жилищных условий Работников, в том числе предоставление целевых льготных краткосрочных займов (п. **Ошибка! Источник ссылки не найден.**настоящего Коллективного договора);	Абзац в – исключить
9	***Ст. 7.1 Средства социальной поддержки Работников., п.3*** г)средства, выделяемые для ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и иной работы среди Работников (п. 7.6, 7.8 настоящего Коллективного договора) в размере не менее 0,1% от фонда оплаты труда Университета;	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).
10	***Ст. 7.1 Средства социальной поддержки Работников., п.3*** е)участие в организации похорон (транспортные расходы, ритуальные услуги);	е) участие в организации похорон (транспортные расходы);
11	***Ст. 7.1 Средства социальной поддержки Работников., п.3*** ж) приобретение путевок и курсовок для Работников и (или) их семей;	ж) приобретение путевок для работников, работающих во вредных условиях,за счет средств фонда социального страхования
12	***Ст. 7.1 Средства социальной поддержки Работников., п.3*** и) ежегодное добровольное медицинское страхование ППС;	и) ежегодное добровольное медицинское страхование профессоров, для которых работа в УдГУ является основным местом работы. Добровольное медицинское страхование профессоров осуществляется на основании личного заявления, поданного в отдел социальной работы и социальных программ в срок не позднее 30 ноября текущего года.
13	***Ст. 7.1 Средства социальной поддержки Работников., п.3*** м) другие социальные расходы	м) снижение стоимости обучения работникам, детям работников, получающим первое высшее или среднее профессиональное образование; н)другие социальные расходы
14	***Ст.7.4 Обеспечение Работников жильем, п.1*** Работодатель обязуется: а)исходя из имеющихся возможностей осуществлять все меры по улучшению жилищных условий Работников Университета; б)обеспечить равные права Работников при распределении жилья или предоставлении целевых	Пункт 1 изложить в новой редакции, абзацы не выделять: «1)Работодатель оказывает содействие работникам УдГУ – участникам государственной программы Российской Федерации «Обеспечение доступным и комфортным жильем и коммунальными услугами граждан Российской Федерации»

	льготных краткосрочных займов.	
15	***Ст.7.4 Обеспечение Работников жильемп. 3, 4*** 3.Предоставление жилья Работникам Университета осуществляется в соответствии с действующим гражданским и жилищным законодательством и Положением об условиях и порядке предоставления жилых помещений сотрудникам Удмуртского государственного университета. 4.Работодатель при наличии финансовых возможностей выделяет средства для предоставления льготных краткосрочных займов для приобретения жилья Работниками или улучшения их жилищных условий. Решение о предоставлении займа принимается на основе рекомендации жилищной комиссии и по согласованию с Профкомом.	Пункты 3, 4 исключить.
16	***Ст.7.6.Культурно-массовая работа, п.1*** 1.Для организации культурно-массовой работы Работодатель и Профсоюзный комитет выделяют необходимые денежные и материальные средства.	1. Для организации культурно-массовой работы Работодатель и Профсоюзный комитет выделяет денежные и материальные средства, сформированные в соответствии с п.2, ст.7.1.
17	***Ст.7.6.Культурно-массовая работа п.3*** 3.Профком и Работодатель через отдел по внеучебной и воспитательной работе обязуются принимать активное участие в организации культурно-массовых мероприятий, фестивалей, смотров-конкурсов, концертов, экскурсий, кружков, секций, студий и др.	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.
18	***Ст.7.9. Отдых и санаторно-курортное обслуживание Работников, п.1*** 1.Для организации отдыха и лечения Работников Университета и членов их семей приобретаются путевки в санаторно-курортные учреждения, базы отдыха, детские оздоровительные лагеря за счет средств Фонда социального	Изложить в новой редакции: «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

	страхования, целевых средств регионального или муниципального бюджетов, а также собственных средств Работодателя. Работодатель, Профком при наличии соответствующих средств оплачивают стоимость путевки или ее части.	средств Фонда социального страхования, целевых средств регионального или муниципального бюджетов. Работодатель, Профком при наличии соответствующих средств частично оплачивают стоимость путевкив соответствии с п.2, ст.7.1.
19	***Ст.7.9. Отдых и санаторно-курортное обслуживание Работников,п.4.*** 4.Распределение путевок, полностью или частично оплачиваемых из средств Работодателя или Профкома среди Работников подразделения осуществляется с учетом следующих приоритетов: б). получение путевки впервые; в). заслуг Работника перед Университетом в целом (привлечение финансовых средств в Университет, укрепление международного престижа Университета, заслуги перед государством, профсоюзная работа и т.п.); г). заслуг Работника перед структурным подразделением Университета; д). стажа работы в Университете.	Абзац б исключить Абзац г изложить в следующей редакции: г) стаж работы в Университете во вредных условиях труда.
20	***Ст. 7.11 Социальные гарантии Работников при увольнении, п.1*** 3. 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: ***в)*** имеющих стаж работы в Университете в качестве штатного Работника свыше 15 лет в размере одного должностного оклада, имеющих стаж работы в Университете в качестве штатного Работника свыше 25 лет в размере	Абзац «в» изложить в новой редакции: 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 минимальных размеров оплаты труда (МРОТ), имеющих стаж работы в Университете в качестве штатного Работника свыше 35 лет в размере трех минимальных размеров оплаты труда (МРОТ) – за 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 занимаемой ставки (доли

	двух должностных окладов, имеющих стаж работы в Университете в качестве штатного Работника свыше 35 лет в размере трех должностных окладов – за 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;	ставки) на момент увольнения. Заявление на получение выходного пособия подается не позднее дня увольнения.
21	***Ст.8.1 Общие положения по профессиональной подготовке, переподготовке, повышение квалификации, п.2.*** 4. Работодатель обязуется: б)осуществлять финансирование данных мероприятий за счет целевых средств федерального бюджета, а также средств от приносящей доход деятельности;	5. Изложить в новой редакции: 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 по государственным услугам по реализации образовательных программ высшего образования, а также средств от приносящей доход деятельности;
22	***Ст.8.1, п.3*** 3.Для прохождения подготовки, переподготовки или повышения квалификации Работником в учебной системе Университета, Работодатель обязуется дополнительно предоставить Работнику, для которого УдГУ является основным местом работы, следующие льготы: А)при получении первого среднего профессионального или первого высшего образования на платной основе устанавливается льгота от 25 до 50% стоимости обучения; Б)при получении второго высшего образования на платной основе работникам из числа ППС устанавливается льгота в размере 25 % стоимости обучения; 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; Г)аспирантам заочной формы обучения, одновременно являющимися Работниками, для	Абзац «а» изложить в новой редакции: «а) при получении первого среднего профессионального или первого высшего образования на платной основе устанавливается льгота до 35% стоимости обучения; Абзац «б» исключить; Абзац «в» исключить; Абзац «г» изложить в новой редакции: «г) аспирантам заочной формы обучения, одновременно являющимися Работниками, для которых УдГУ является основным местом работы, в размере до 50% стоимости обучения; данная льгота устанавливается с учетом кадровой потребности при выполнении следующих условий: Абзац «д» изложить в новой редакции: «д) при профессиональной переподготовке кадров в рамках оказываемых структурными подразделениями университета платных услуг, если направление переподготовки соответствует специальности по занимаемой должности и необходимо для соблюдения квалификационных требований, установленных профессиональными стандартами, устанавливается льгота в

	которых УдГУ является основным местом работы, в размере 50% стоимости обучения; данная льгота устанавливается с учетом кадровой потребности при выполнении следующих условий: - наличия рекомендации соответствующего структурного подразделения; - успешного прохождения ежегодной аттестации; - успешное прохождение конкурсного отбора (для профессорско-преподавательского состава). Д)при повышении квалификации и переподготовке кадров в рамках оказываемых структурными подразделениями университета платных услуг, если повышение квалификации или направление переподготовки соответствует специальности по занимаемой должности, устанавливается льгота в размере 100% стоимости услуги.	размере 100% стоимости услуги.
23	***Ст.8.1., п.4*** 6. Указанные в подпунктах пункта 0льготы предоставляются Работникам при выполнении следующих условий: стаж работы Работника в УдГУ не менее трех лет; обучение по специальности, близкой или соответствующей занимаемой должности или профессии; наличии в трудовом договоре обязательства Работника о продолжении трудовых отношений с ФГБОУ ВПО «УдГУ» после получения образования на срок не менее трех лет. Порядок предоставления указанных льгот, а также иные льготы, предоставляемые Работникам по оплате за обучение, устанавливаются Положением о льготном порядке оплаты за обучение в ФГБОУ ВПО «УдГУ», которое утверждается Ученым Советом УдГУ и, после согласования с Профкомом, вступает в силу и становится Приложение к Коллективному договору.	Пункт 4 считать пунктом 5, изложив его в новой редакции: «5. Указанные в подпунктах пункта 0,4льготы предоставляются Работникам при выполнении следующих условий: наличие денежных средств, направляемых на социальную поддержку Работников, сформированных в соответствии со ст.7.1, п.2., стаж работы Работника в УдГУ не менее трех лет; обучение по специальности, близкой или соответствующей занимаемой должности или профессии; наличии в трудовом договоре обязательства Работника о продолжении трудовых отношений с ФГБОУ ВО «УдГУ» после получения образования на срок не менее трех лет. Порядок предоставления указанных льгот, а также иные льготы, предоставляемые Работникам по оплате за обучение, устанавливаются Положением о льготном порядке оплаты за обучение в ФГБОУ ВПО «УдГУ», которое утверждается Ученым Советом УдГУ и, после согласования с Профкомом, вступает в силу и становится Приложение к Коллективному договору.
24	***Ст.8.1, п.5***	Пункт 5 считать пунктом 4, изложив его в

	7. При получении детьми Работников в учебной системе Университета, включая филиалы, первого среднего профессионального или первого высшего образования на платной основе Работодатель обязуется предоставить соответствующим Работникам, для которых УдГУ является основным местом работы, следующие льготы: имеющим стаж работы в университете не менее десяти лет – в размере 15% стоимости обучения; имеющим стаж работы в университете не менее пятнадцати лет – в размере 25% стоимости обучения; в). Имеющим стаж работы в университете не менее двадцати пяти лет – в размере 50% стоимости обучения.	следующей редакции: «4. При получении детьми Работников в учебной системе Университета, включая филиалы, первого среднего профессионального или первого высшего образования на платной основе Работодатель обязуется предоставить соответствующим Работникам, для которых УдГУ является основным местом работы, средняя заработная плата которых в расчете на полную ставку составляет менее 1,5 кратного размера МРОТ, следующие льготы: имеющим стаж работы в университете не менее десяти лет – в размере до 10% стоимости обучения; имеющим стаж работы в университете не менее пятнадцати лет – в размере до 20% стоимости обучения; е). имеющим стаж работы в университете не менее двадцати пяти лет – в размере до 35% стоимости обучения.
25	***Ст.8.1., п.6*** 8. При обучении в университете двух или более детей, льготы, указанные в пункте настоящей статьи предоставляются Работнику на каждого ребенка. В случае, если оба родителя являются Работниками университета, льгота может предоставляться каждому из родителей. Общий размер льготы, получаемый родителями, не может превышать 75% стоимости обучения суммарно на всех обучающихся детей.	Пункт 6 изложить в новой редакции: «6. При обучении в университете двух или более детей, льготы, указанные в пункте настоящей статьи предоставляются Работнику на каждого ребенка. В случае, если оба родителя являются Работниками университета, льгота может предоставляться каждому из родителей. Общий размер льготы, получаемый родителями, не может превышать 50% стоимости обучения суммарно на всех обучающихся детей.

ПРЕДЛОЖЕНИЯ УдГУ (Работодателя) о включении изменений и дополнений в Коллективный договор ФГБОУ ВО «Удмуртский государственный университет»

№ п/п	Редакция Коллективного договора (КД)	Предлагаемые изменения и дополнения
	В соответствующих пунктах КД добавить слово «директор»	
1	***Ст.1.4.Обязательность выполнения Коллективного договора п.1*** 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.	Пункт 1 дополнить предложением следующего содержания: «Предоставление социальных гарантий и льгот работникам филиалов осуществляется за счет средств филиалов.»
2	Ст.2.3. Увольнение,п.3 п.3 Процедура расторжения трудового договора с научно-педагогическим работником в связи с его недостаточной квалификацией, подтвержденной результатами аттестации определяется Ученым советом Университета. Ст.2.4 Сокращение численности или стажа работников, п.7 а)лица предпенсионного возраста (не более чем за два года до пенсии	Пункт 3 изложить в новой редакции: «п.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. Согласовано Исключить. Введена уголовная ответственность. **Оставлено в прежней редакции, уголовная ответственность введена за увольнение, если причиной увольнения послужило наступление предпенсионного возраста. Фактически пункт не применяется в УдГУ.**
3	***Ст.3.8 Почасовая оплата,п.1*** 9. Для выполнения различных видов учебной работы, а также приема вступительных испытаний могут привлекаться Работники университета (в свободное от основной работы время) или специалисты других организаций на условиях почасовой оплаты труда. Объем учебной нагрузки на условиях почасовой оплаты не может превышать 300 академических часов в учебном году.	**Переформулировать с учетом Постановления Минтруда РФ от 30.06.2003 г. № 41.** 2. Для выполнения педагогической работы на условиях почасовой оплаты могут привлекаться лица, работающие по основой должности педагогическими, медицинскими, фармацевтическими работниками и работниками культуры. Объем учебной нагрузки на условиях почасовой оплаты не может превышать 300 академических часов в учебном году. **<u>Согласовано. Уточнена формулировка.</u>** **«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.»**
4	***Ст.4.2 Нормы труда (рабочего времени)***	10. Установить верхние пределы годовой

	профессорско-преподавательского состава, п.5 6. Установить верхние пределы годовой учебной нагрузки преподавателя в расчете на одну ставку заработной платы не более 880 часов.	учебной нагрузки преподавателя в расчете на одну ставку заработной платы не более 900 часов. (См. Пункт 7.1.2. Приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 (ред. от 29.06.2016) "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" В организациях, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования, верхний предел учебной нагрузки, определяемый по должностям профессорско-преподавательского состава в порядке, предусмотренном пунктом 6.1 настоящего Порядка, устанавливается в объеме, не превышающем 900 часов в учебном году). **<u>Не согласовано.</u>Настаиваем на редакции УдГУ.**
5	***Ст.4.2 Нормы труда (рабочего времени) профессорско-преподавательского состава, п.7*** 7.Лекционная нагрузка ассистента в год, как правило, не может превышать 100 академических часов. В исключительных случаях по решению Ученого совета Университета лекционная нагрузка ассистента может быть выше 100 академических часов.	Исключить. См. Приказ Минтруда России от 08.09.2015 N 608н "Об утверждении профессионального стандарта "Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования". **<u>Согласовано</u>**
6	***Ст.4.2 Нормы труда (рабочего времени) профессорско-преподавательского состава, п.13*** 13.При расчете нагрузки преподавателя общее число обучающихся в группе (подгруппе) должно составлять: на семинарских, практических занятиях – не более 25-30 человек; на лабораторных занятиях – не более 10-15 человек; на лабораторных занятиях в компьютерных лабораториях – не более количества оборудованных компьютером учебных мест, но не более 15 человек.	13.При расчете нагрузки преподавателя общее число обучающихся в группе (подгруппе) должно составлять: г). на семинарских, практических занятиях – не более 30 человек; д). на лабораторных занятиях – не более 13-15 человек; е). на лабораторных занятиях в компьютерных лабораториях – не более количества оборудованных компьютером учебных мест, но не менее 15 человек, но с учетом количества учебных мест. (См. Приказ Минобрнауки России от 05.04.2017 N 301 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по

		образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры". **Согласовано. Подпункт «е» скорректирован:** **е)** на лабораторных занятиях в компьютерных лабораториях – не более количества оборудованных компьютером учебных мест, как правило 15 человек.
7	***Ст. 7.1 Средства социальной поддержки Работников., п.2*** 2. Работодатель обязуется выделять на эти цели денежные средства в размере не менее 1% от фонда оплаты труда, финансируемого за счет средств от приносящей доход деятельности (пп. 9 п.2 ст 251 (ч.2, гл 25) Налогового Кодекса РФ). Профком обязуется для реализации социальных гарантий Работников-членов профсоюза выделять не менее 15% профбюджета.	П.2 изложить в новой редакции: «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 (пп. 9 п.2 ст 251 (ч.2, гл 25) Налогового Кодекса РФ). Профком обязуется для реализации социальных гарантий Работников-членов профсоюза выделять не менее 15% профбюджета. **Согласовано.**
8	***Ст. 7.1 Средства социальной поддержки Работников., п.3*** в) улучшения жилищных условий Работников, в том числе предоставление целевых льготных краткосрочных займов (п. **Ошибка! Источник ссылки не найден.**настоящего Коллективного договора);	Абзац в – исключить **Согласовано.**
9	***Ст. 7.1 Средства социальной поддержки Работников., п.3*** г) средства, выделяемые для ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и иной работы среди Работников (п. 7.6, 7.8 настоящего Коллективного договора) в размере не менее 0,1% от фонда оплаты труда Университета;	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 п.2, ст.7.1 .
10	***Ст. 7.1 Средства социальной поддержки Работников., п.3*** е) участие в организации похорон (транспортные расходы, ритуальные услуги);	е) участие в организации похорон (транспортные расходы); **Согласовано**
11	***Ст. 7.1 Средства социальной поддержки Работников., п.3*** ж) приобретение путевок и курсовок для Работников и (или) их семей;	ж) приобретение путевок для работников, работающих во вредных условиях,за счет средств фонда социального страхования **Согласовано**
12	***Ст. 7.1 Средства социальной поддержки Работников., п.3*** и) ежегодное добровольное медицинское страхование ППС;	и) ежегодное добровольное медицинское страхование профессоров, для которых работа в УдГУ является основным местом работы. Добровольное медицинское страхование профессоров осуществляется на основании личного заявления, поданного в отдел социальной работы и социальных программ в

		срок не позднее 30 ноября текущего года. **<u>Согласовано с уточнением:</u>** Дополнить абзац «а» пункта 1 статьи 6.3 «Добровольное медицинское страхование осуществляется на основании личного заявления, поданного в отдел социальной работы и социальных программ в срок не позднее 30 ноября текущего года. Абзац «и» ст.7.1. изложить в новой редакции: и) «ежегодное добровольное медицинское страхование ППС в соответствии со статьей 6.3 настоящего Коллективного договора».
13	***Ст. 7.1 Средства социальной поддержки Работников., п.3*** м) другие социальные расходы	м) снижение стоимости обученияРаботникам, детям Работников, получающим первое высшее или среднее профессиональное образование; н)другие социальные расходы **<u>Согласовано</u>**
14	***Ст.7.4 Обеспечение Работников жильем, п.1*** Работодатель обязуется: а)исходя из имеющихся возможностей осуществлять все меры по улучшению жилищных условий Работников Университета; б)обеспечить равные права Работников при распределении жилья или предоставлении целевых льготных краткосрочных займов.	Пункт 1 изложить в новой редакции, абзацы не выделять: «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»**<u>Согласовано</u>**
15	***Ст.7.4 Обеспечение Работников жильемп. 3, 4*** 3.Предоставление жилья Работникам Университета осуществляется в соответствии с действующим гражданским и жилищным законодательством и Положением об условиях и порядке предоставления жилых помещений сотрудникам Удмуртского государственного университета. 4.Работодатель при наличии финансовых возможностей выделяет средства для предоставления льготных краткосрочных займов для приобретения жилья Работниками или улучшения их жилищных условий. Решение о предоставлении займа принимается на основе рекомендации жилищной комиссии и по согласованию с Профкомом.	Пункты 3, 4 исключить. **<u>Согласовано</u>**
16	***Ст.7.6.Культурно-массовая работа, п.1*** 1.Для организации культурно-массовой	1. Для организации культурно-массовой работы Работодатель и Профсоюзный комитет выделяет денежные и материальные средства,

	работы Работодатель и Профсоюзный комитет выделяют необходимые денежные и материальные средства.	сформированные в соответствии с п.2, ст.7.1. **Согласовано**
17	***Ст.7.6.Культурно-массовая работа п.3*** 3.Профком и Работодатель через отдел по внеучебной и воспитательной работе обязуются принимать активное участие в организации культурно-массовых мероприятий, фестивалей, смотров-конкурсов, концертов, экскурсий, кружков, секций, студий и др.	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. **Согласовано**
18	***Ст.7.9. Отдых и санаторно-курортное обслуживание Работников, п.1*** 1.Для организации отдыха и лечения Работников Университета и членов их семей приобретаются путевки в санаторно-курортные учреждения, базы отдыха, детские оздоровительные лагеря за счет средств Фонда социального страхования, целевых средств регионального или муниципального бюджетов, а также собственных средств Работодателя. Работодатель, Профком при наличии соответствующих средств оплачивают стоимость путевки или ее части.	Изложить в новой редакции: «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 путевкив соответствии с п.2, ст.7.1.
	Ст.7.8. Спортивная и физкультурно-оздоровительная работа, п.3 3.Для проведения оздоровительной работы среди Работников Университета Работодатель предоставляет в бесплатное пользование спортивные сооружения и помещения УдГУ (спортивные, тренажерные залы, бассейн, сауна) в соответствии с планом спортивно-массовой и оздоровительной работы, но не менее 1 раза в неделю для спортивных залов I и V учебных корпусов и тренажерного зала, не менее 100 посещений бассейна в неделю для Работников и 25 посещений бассейна в неделю – для ветеранов труда УдГУ. Организацию распределения указанных квот среди членов профсоюза проводит Профком.	П. 3 изложить в новой редакции: «3.Для проведения оздоровительной работы среди Работников Университета Работодатель предоставляет в бесплатное пользование спортивные сооружения и помещения УдГУ (спортивные, тренажерные залы, бассейн, сауна) в соответствии с планом спортивно-массовой и оздоровительной работы, но не менее 1 раза в неделю для спортивных залов I и V учебных корпусов и тренажерного зала, не менее 80 посещений бассейна в неделю для Работников и 20 посещений бассейна в неделю – для ветеранов труда УдГУ. Распределение указанных квот среди работников и ветеранов труда УдГУ осуществляется комиссией, с участием Профкома, в порядке, установленном локальным актом УдГУ. Не согласовано
19	***Ст.7.9. Отдых и санаторно-курортное обслуживание Работников,п.4.*** 4.Распределение путевок, полностью или частично оплачиваемых из средств	Абзац б исключить Абзац г изложить в следующей редакции: г) стаж работы в Университете во вредных условиях труда.

	Работодателя или Профкома среди Работников подразделения осуществляется с учетом следующих приоритетов: б). получение путевки впервые; в). Заслуг Работника перед Университетом в целом (привлечение финансовых средств в Университет, укрепление международного престижа Университета, заслуги перед государством, профсоюзная работа и т.п.); г). заслуг Работника перед структурным подразделением Университета; д). стажа работы в Университете.	**<u>Согласовано</u>**
20	***Ст. 7.11 Социальные гарантии Работников при увольнении, п.1*** 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: ***в)*** имеющих стаж работы в Университете в качестве штатного Работника свыше 15 лет в размере одного должностного оклада, имеющих стаж работы в Университете в качестве штатного Работника свыше 25 лет в размере двух должностных окладов, имеющих стаж работы в Университете в качестве штатного Работника свыше 35 лет в размере трех должностных окладов – за 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;	Абзац «в» изложить в новой редакции: 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 минимальных размеров оплаты труда (МРОТ), имеющих стаж работы в Университете в качестве штатного Работника свыше 35 лет в размере трех минимальных размеров оплаты труда (МРОТ) – за 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 занимаемой ставки (доли ставки) на момент увольнения. Заявление на получение выходного пособия подается не позднее дня увольнения. **Не согласован– данное предложение приводит к увеличению выплат по сравнению с установленными условиями.**
21	***Ст.8.1 Общие положения по профессиональной подготовке, переподготовке, повышение квалификации, п.2.*** 1. Работодатель обязуется: б)осуществлять финансирование данных мероприятий за счет целевых средств федерального бюджета, а также средств от приносящей доход деятельности;	1. Изложить в новой редакции: 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 по государственным услугам по реализации образовательных программ высшего образования, а также средств от приносящей доход деятельности; **<u>Согласовано</u>**

22	***Ст.8.1, п.3*** 3.Для прохождения подготовки, переподготовки или повышения квалификации Работником в учебной системе Университета, Работодатель обязуется дополнительно предоставить Работнику, для которого УдГУ является основным местом работы, следующие льготы: А)при получении первого среднего профессионального или первого высшего образования на платной основе устанавливается льгота от 25 до 50% стоимости обучения; Б)при получении второго высшего образования на платной основе работникам из числа ППС устанавливается льгота в размере 25 % стоимости обучения; 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; Г)аспирантам заочной формы обучения, одновременно являющимися Работниками, для которых УдГУ является основным местом работы, в размере 50% стоимости обучения; данная льгота устанавливается с учетом кадровой потребности при выполнении следующих условий: - наличия рекомендации соответствующего структурного подразделения; - успешного прохождения ежегодной аттестации; - успешное прохождение конкурсного отбора (для профессорско-преподавательского состава). Д)при повышении квалификации и переподготовке кадров в рамках оказываемых структурными подразделениями университета платных услуг, если повышение квалификации или направление переподготовки соответствует специальности по занимаемой должности, устанавливается льгота в размере 100% стоимости услуги.	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: Абзац «а» изложить в новой редакции: «а) при получении первого среднего профессионального или первого высшего образования на платной основе устанавливается размер снижения стоимости обучения **от 5%**до 35% стоимости обучения, установленной на текущий учебный год; Абзац «б» исключить;**Не согласован.** Абзац «в» исключить;**Не согласован.** Абзац «г» изложить в новой редакции: «г) аспирантам заочной формы обучения на платной основе, одновременно являющимися Работниками, для которых УдГУ является основным местом работыустанавливается размер снижения стоимости обучения от **5%**до 50% стоимости обучения, установленной на текущий учебный год; решение о снижении стоимости принимается с учетом кадровой потребности при выполнении следующих условий: Абзац «д» изложить в новой редакции: «д) при профессиональной переподготовке кадров в рамках оказываемых структурными подразделениями Университета платных образовательных услуг, если направленность (профиль) программы профессиональной переподготовки соответствует требованиям к образованию и обучению по занимаемой должностив 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. **<u>Согласован</u>**
23	***Ст.8.1., п.4*** 1. Указанные в подпунктах пункта 0льготы предоставляются Работникам при выполнении следующих условий: стаж	Пункт 4 считать пунктом 5, изложив его в новой редакции: «5. Решение о снижении стоимости обучения

<table>
<tr>
<td></td>
<td>работы Работника в УдГУ не менее трех лет; обучение по специальности, близкой или соответствующей занимаемой должности или профессии; наличии в трудовом договоре обязательства Работника о продолжении трудовых отношений с ФГБОУ ВПО «УдГУ» после получения образования на срок не менее трех лет. Порядок предоставления указанных льгот, а также иные льготы, предоставляемые Работникам по оплате за обучение, устанавливаются Положением о льготном порядке оплаты за обучение в ФГБОУ ВПО «УдГУ», которое утверждается Ученым Советом УдГУ и, после согласования с Профкомом, вступает в силу и становится Приложение к Коллективному договору.</td>
<td>Работникам в соответствии с подпунктами пункта 4,5, принимается при выполнении следующих условий: наличие денежных средств, направляемых на социальную поддержку Работников, сформированных в соответствии со ст.7.1, п.2., наличиестажа работы Работника в УдГУ не менее трех лет; обучение по направленности (профилю) 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.С<u>огласовано</u></td>
</tr>
<tr>
<td>24</td>
<td>Ст.8.1, п.5
1. При получении детьми Работников в учебной системе Университета, включая филиалы, первого среднего профессионального или первого высшего образования на платной основе Работодатель обязуется предоставить соответствующим Работникам, для которых УдГУ является основным местом работы, следующие льготы:
имеющим стаж работы в университете не менее десяти лет – в размере 15% стоимости обучения;
имеющим стаж работы в университете не менее пятнадцати лет – в размере 25% стоимости обучения;
в). Имеющим стаж работы в университете не менее двадцати пяти лет – в размере 50% стоимости обучения.</td>
<td>Пункт 5 считать пунктом 4, изложив его в следующей редакции:
«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:
<table>
<tr><td rowspan="2">Диапазон кратности средней заработной платы по отношениюк МРОТ</td><td colspan="3">Стаж работы по основному месту работы в УдГУ, лет</td></tr>
<tr><td>не менее 10 лет</td><td>не менее 15 лет</td><td>Не менее 25 лет</td></tr>
<tr><td>до 1,5</td><td>до 10%</td><td>до 20%</td><td>до 35%</td></tr>
<tr><td>от 1,51 до 2,5</td><td>до 5%</td><td>до 10%</td><td>до 25%</td></tr>
<tr><td>от 2,51 до 3,5</td><td>до 3%</td><td>до 5%</td><td>до 10%</td></tr>
</table></td>
</tr>
<tr>
<td>25</td>
<td>Ст.8.1., п.6
1. При обучении в университете двух или более детей, льготы, указанные в пункте настоящей статьи предоставляются Работнику на каждого ребенка. В случае, если оба родителя являются Работниками университета, льгота может предоставляться каждому из родителей. Общий размер льготы, получаемый родителями, не может превышать 75% стоимости обучения суммарно на всех обучающихся детей.</td>
<td>Пункт 6 изложить в новой редакции:
«6. При обучении в университете двух или более детей,снижение стоимости обучения, указанное в пункте настоящей статьи предоставляется Работнику на каждого ребенка. В случае, если оба родителя являются Работниками университета, снижение стоимости обучения может предоставляться каждому из родителей. Общий размер снижения стоимости обучения, получаемый родителями определяется в соответствии со шкалой, представленной в</td>
</tr>
</table>

<table>
<tr><td></td><td></td><td>таблице
<table>
<tr><td rowspan="2">Диапазон кратности средней заработной платы по отношению к МРОТ</td><td colspan="3">Стаж работы по основному месту работы в УдГУ, лет</td></tr>
<tr><td>не менее 10 лет</td><td>не менее 15 лет</td><td>Не менее 25 лет</td></tr>
<tr><td>до 1,5</td><td>до 10%</td><td>до 20%</td><td>до 25%</td></tr>
<tr><td>от 1,51 до 2,5</td><td>до 5%</td><td>до 15%</td><td>до 20%</td></tr>
<tr><td>от 2,51 до 3,5</td><td>до 3%</td><td>до 10%</td><td>до 15%</td></tr>
</table></td></tr>
<tr><td>26</td><td>Ст.8.1., п.8
Указанные в пункте 7 настоящей статьи выплаты осуществляются пропорционально доле занимаемой Работником ставки по должности профессорско-преподавательского состава и при наличии финансовых средств.</td><td>1. Изложить в новой редакции:
Указанные в пункте 7 настоящей статьи выплаты осуществляются пропорционально доле занимаемой Работником ставки по должности профессорско-преподавательского состава в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного в Плане финансово-хозяйственной деятельности на текущий финансовый год.</td></tr>
</table>