**Сравнительный анализ текстов коллективного договора**

**Сыктывкарского государственного университета на 2013-2015 гг. и 2016-2018 гг.**

|  |  |
| --- | --- |
| 2013-2015 гг. | 2016-2018 гг. |
| 1. **Общие положения** | |
| **1.4. Соотношение Коллективного договора с законодательством и другими соглашениями.**  Коллективный договор разработан в соответствии с законодательством, дейс­твующим в Российской Федерации, Трудовым Кодексом РФ, Федеральным законом “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности” от 12.01.1996 № 10-ФЗ, Уставом Университета и на основе предложений членов трудового коллектива.  Условия КД, ухудшающие по сравнению с зако­нодательством положение работников, недействительны.  В случае изменения законодательных норм, финансового состояния предприятия, стороны обязуются по обоюдному согласию вносить в КД соответствующие изменения протокольно, через сов­местную комиссию после переговоров или на собрании трудового кол­лектива, по желанию любой из сторон. | Коллективный договор представляет собой правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения на основе согласования взаимных интересов Работников и Работодателя - федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Сыктывкарский государственный университет имени Питирима Сорокина» (далее - Университет).  Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом Университета, Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2015-2017 годы от 22.12.2014.  В случае изменения законодательных норм, финансового состояния Университета, стороны обязуются по обоюдному согласию вносить в Коллективный договор соответствующие изменения протокольно, через Комиссию по соблюдению условий Коллективного договора после переговоров или на Конференции работников и обучающихся, по инициативе любой из Сторон. |
| **1.1. Стороны и назначение коллективного договора.**  Cторонами коллективного договора (КД) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального учреждения «Сыктывкарский государственный университет» (далее ФГБОУ ВПО «СыктГУ»; Университет) являются с одной стороны Администрация Университета в лице ректора, который представляет ин­тересы учреждения, и, с другой стороны - профсоюзный комитет, представляющий интересы трудового коллектива, в том числе работников, не являющихся членами профсоюзной организации).  Коллективный договор представляет собой правовой акт, регулирующий социально-трудовые и профессио­нальные отношения на основе согласования взаимных интересов сторон.  **1.5. Основные принципы заключения коллективного договора.**  Стороны, заключившие КД, обязуются соблюдать нормы трудового законодательства и признают свободу выбора и обсуж­дения вопросов, касающихся содержания КД.  Стороны договорились, что профсоюзный комитет выступа­ет в качестве полномочного представителя трудового коллектива при разработке и подписании КД, а также при ведении переговоров и внесении в него дополнений и изменений в период его действия. | **1.1. Стороны коллективного договора**  Сторонами Коллективного договора являются, с одной стороны Работодатель в лице ректора и, с другой стороны Работники Университета, в лице председателя профсоюзного комитета преподавателей и сотрудников (далее – Профком, Стороны).  Стороны договорились, что Профком выступает в качестве полномочного представителя Работников, в том числе Работников, не являющихся членами профсоюзной организации, при разработке и подписании Коллективного договора, а также внесении в него изменений и дополнений в период его действия.  Стороны, заключившие Коллективный договор, признают свободу выбора и обсуждения вопросов, касающихся содержания Коллективного договора. |
| **1.2. Предмет договора.**  Предметом настоящего КД являются условия труда, улучшающие по сравнению с действующим законодательством по­ложение работников, их социально-бытовое обслуживание, гарантии и льготы, предоставляемые им работодателем. | **1.2. Предмет Коллективного договора**  Предметом настоящего договора являются условия труда Работников, их социально-бытовое обслуживание, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые им Работодателем. |
| **1.3. Сфера действия договора.**  Коллективный договор заключается от имени всех работников Университета, его филиалов вне зависимости от членства в различных профессиональных союзах и распространяется на всех работников, состоящих в трудовых отношениях с Университетом. | **1.3. Сфера действия Коллективного договора**  Все условия Коллективного договора являются обязательными для подписавших его Сторон, и распространяются на всех Работников Университета. |
| - | **1.4. Участие Работников в управлении Университетом**  Право Работников на участие в управлении Университетом непосредственно или через свои представительные органы регулируется Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и настоящим Коллективным договором.  Основными формами участия Работников в управлении Университетом являются:  - учет мнения Профкома в случаях, предусмотренных настоящим Коллективным договором и Трудовым кодексом Российской Федерации;  - проведение Профкомом консультаций с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;  - получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников;  - обсуждение с Работодателем вопросов о работе Университета, внесение предложений по ее совершенствованию;  - участие в разработке и принятии Коллективного договора;  - иные формы, определенные Трудовым кодексом Российской Федерации, настоящим Коллективным договором или локальными нормативными актами Университета;  - участие Работников в работе Университета путем участия председателя Профкома в работе комиссий Университета, заседаний и совещаний различного уровня, проводимых по вопросам труда и его оплаты и социальным вопросам. |
| **1.6. Срок действия коллективного договора.**  Коллективный договор вступает в действие с момента его подпи­сания ректором и представителями работников и действует три года. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.  Коллективный договор сохраняет свое действие в случае структурных изменений, смены руководителей Университета, изменения наименования ФГБОУ ВПО «СыктГУ».  Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств.  11. Уведомительная регистрация  Администрация обязуется подписанный сторонами Коллективный договор направить Министерство экономического развития Республики Коми для уведомительной регистрации. | **1.5. Срок действия Коллективного договора**  Коллективный договор вступает в силу со дня его подпи­сания Сторонами и действует три года. В течение трех месяцев до окончания срока действия Коллективного договора любая из Сторон вправе направить другой Стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового Коллективного договора.  Стороны имеют право продлевать Коллективный договор на срок не более трех лет.  Подписанный Сторонами Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в Министерство труда и социального развития Республики Коми, Центральный совет Профсоюза работников образования и науки, Министерство образования и науки Российской Федерации.  Стороны не вправе в течение срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.  Изменения и дополнения к Коллективному договору в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном настоящим Коллективным договором.  Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры Университета, расторжения трудового договора с ректором, изменения наименования Университета, реорганизации Университета в форме преобразования. |
| **1.7. Порядок доведения текста КД до работников.**  Администрация обязуется довести текст КД до работников не позднее одного месяца после его под­писания и знакомить всех вновь поступающих на работу. | **1.6. Порядок доведения текста Коллективного договора до работников**  Работодатель и Профком обязуются ознакомить под роспись с текстом Коллективного договора всех Работников не позднее одного месяца после его под­писания и регистрации и знакомить с ним под роспись всех вновь поступающих на работу. Текст Коллективного договора размещается на сайте Университета, а каждое подразделение обеспечивается текстом Коллективного договора. |
| **2. ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА** | |
| **2.1. Обязанности Администрации.**  Администрация обязуется:  2.1.1. Правильно организовывать труд работников, использовать каждого работника по специальности в соответствии с заключенными трудовыми договорами. Закреплять за каждым определенное рабочее место;  2.1.2. Создавать условия для повышения квалификации преподавателей и профессионального роста сотрудников, развития их творческой ини­циативы.  2.1.3. Предоставлять преподавателям и сотрудникам университета возможность работы в локальных сетях ФГБОУ ВПО «СыктГУ», обеспечивать доступ в Интернет в соответствии с утвержденным регламентом корпоративной сети Университета.  2.1.4. Обеспечивать безопасные условия труда, постоянно осуществлять мероприятия, направленные на снижение влияния вредных факторов на здоровье сотрудников, со­вершенствовать технику безопасности;  2.1.5. Обеспечивать нормальные условия для организации питания и отдыха во время перерывов;  2.1.6. Осуществлять добровольное медицинское страхование работников в соответствии с утвержденным Положением. (Приложение 4)  2.1.7. Выделять средства и осуществлять мероп­риятия, направленные на жилищное, бытовое, медицинское и культурное обслуживание работников и их семей. | **2.1. Обязанности Работодателя**  Работодатель обязуется:  2.1.1. организовывать труд Работников, предоставлять Работникам работу в соответствии с заключенными трудовыми договорами;  2.1.2. соблюдать трудовое законодательство, локальные нормативные акты Университета, условия Коллективного договора и трудовых договоров Работников;  2.1.3. выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные Коллективным договором, иными локальными нормативными актами;  2.1.4. предоставлять педагогическим работникам и сотрудникам Университета возможность работы в корпоративной сети Университета и обеспечивать доступ в информационно-коммуникационную сеть Интернет;  2.1.5. обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;  2.1.6. осуществлять при наличии финансовых средств добровольное медицинское страхование Работников. Порядок оказания услуг по добровольному медицинскому страхованию Работников закрепляется локальным нормативным актом Университета;  2.1.7. осуществлять мероп­риятия, направленные на жилищное, бытовое, медицинское и культурное обеспечение Работников и их семей.  **(в соответствии со ст. 22 Трудового кодекса РФ, п. 2.1.4., 2.1.6., 2.1.7. – обязательства Работодателя сверх установленных Трудовым кодексом))** |
| **2.2. Обязанности работников.**  Работники Университета обязуются:  2.2.1. Работать добросовестно; соблюдать должностные обязанности; своевременно, точно и качественно выполнять установленные им зада­ния (объем работы);  2.2.2. Выполнять распоряжения Администрации, не нару­шать трудовую дисциплину, принимать меры к немедленному устранению причин и условий, мешающих нормальной работе;  2.2.3. Соблюдать требования и инструкции по охране труда, технике безопасности, противопожарной охране, содержать свое рабочее место в чистоте и порядке;  2.2.4. Бережно относиться к рабочим помещениям, мебели, оборудованию, приборам, другому имуществу Университета, к использованию электроэнергии;  2.2.5. Выполнять Правила внутреннего распорядка (Приложение 1) и Устав ФГБОУ ВПО «СыктГУ». | **2.2. Обязанности Работников**  Работники Университета обязуются:  2.2.1. добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;  2.2.2. выполнять распоряжения Работодателя, соблюдать трудовую дисциплину, принимать меры к немедленному устранению причин и условий, мешающих выполнению трудовых функций;  2.2.3. бережно относиться к рабочим помещениям, мебели, оборудованию, приборам, другому имуществу Университета, к использованию энергоресурсов (электроэнергия, вода, тепло);  2.2.4. соблюдать Устав Университета, Правила внутреннего трудового и учебного распорядка, иные локальные нормативные акты Университета, требования и инструкции по охране и обеспечению безопасности труда, пожарной безопасности.  **(в соответствии со ст. 21 Трудового кодекса РФ)** |
| **3. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ, ТРУДОУСТРОЙСТВА, ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА** | |
| **3.1. Соблюдение трудового договора, его основных и дополнительных соглашений**  3.1.1. Штатное расписание Университета утверж­дается ректором, исходя из объемов учебной нагрузки, задач и специ­фики вуза, в пределах фонда оплаты труда с учетом обоснованных пред­ложений руководителей структурных подразделений.  3.1.2. Прием, перевод, увольнение преподавателей и сотрудников регулируются нормами действующего законодательства о труде, на осно­вании Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федерального закона "Об образовании" от 10.07.1992 № 3266-1, Федерального закона "О высшем и послевузовском профессиональном образовании" от 22.08.1996 № 125-ФЗ, Постановления Правительства РФ от 14.02.2008 № 71 «Об утверждении типо­вого положения об образовательном учреждении высшего профессионального образования РФ», Уставом ФГБОУ ВПО «СыктГУ».  Администрация и работники обязуются выполнять условия заклю­ченного договора. Администрация не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без сог­ласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законода­тельстве.  3.1.3. При замещении должностей научно-педагогических работни­ков заключению трудового договора предшествует конкурс­ный отбор. Положение о порядке замещения указанных должностей ут­верждено Приказом Минобразования РФ от 26.11.2002 № 4114 "Об утверждении Положения о порядке замеще­ния должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении Российской Федерации".  3.1.4. Должности декана факультета и заведующего кафедрой явля­ются выборными. Порядок выборов на указанные должности определен Уставом ФГБОУ ВПО «СыктГУ» и соответствующим Положением (Приложение 2). | **3.1. Соблюдение трудового договора, его основных и дополнительных соглашений**  3.1.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения Работников и Работодателя устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации», Уставом Университета, настоящим Коллективным договором и иными нормативными правовыми актами.  3.1.2. Прием на работу в Университет осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации. Трудовые отношения возникают между Работником и Работодателем на основании трудового договора. Трудовые договоры могут заключаться как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор). Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Оформление трудовых отношений, как правило, осуществляется в соответствии с Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства России от 26.11.2012 №2190-р (далее – Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда), приказом Министерства труда и социальной защиты России от 26.04.2013 №167н и др.  **(Отраслевое соглашение, п. 4.1.2.)**  3.1.3. Условия трудового договора, ограничивающие права и снижающие уровень гарантий Работника, установленных трудовым законодательством и настоящим Коллективным договором, не подлежат применению. **(Отраслевое соглашение, п. 4.1.4.)**  Стороны обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностной инструкцией и не связанной с выполнением им непосредственных должностных обязанностей, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.  3.1.4. Штатное расписание Университета утверждается ректором, в пределах фонда оплаты труда с учетом обоснованных предложений структурных подразделений. |
| **3.2. Порядок предупреждения об увольнении** | **3.2. Прекращение трудового договора, обеспечение занятости**  3.2.1. Расторжение трудового договора с Работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.  3.2.2. Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) Университета не может являться основанием для расторжения трудового договора с Работником.  3.2.3. Работодатель обязуется не допускать необоснованных сокращений Работников.  3.2.4. Работодатель и Профком обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите Работников, высвобождаемых в результате проведения организационно-штатных мероприятий. |
| 3.2.1. Администрация обязуется в случае возникновения необхо­димости сокращения штатов работников:  - установить норму массового высвобождения;  - поставить об этом в известность профком в срок, не позднее, чем за 3 месяца до предполагаемого сокращения;  - все вопросы, связанные с изменением структуры Университета, сокращением штатов предварительно рассматривать с участием профсо­юзного комитета. | 3.2.6. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом Профкому не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата Работников может привести к массовому увольнению Работников, не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.  **(в соответствии с Отраслевым соглашением п. 8.6.1.)** |
| 3.2.2. Установить, что увольнение является массовым при увольнении 10 и более работников в течение 30 календарных дней. | 3.2.7. Стороны договорились, что применительно к Университету высвобождение является массовым, если сокращается:  - 30 или более Работников в течение 30 дней;  - 60 или более Работников в течение 60 дней;  - 100 или более Работников в течение 90 дней.  **(в соответствии с Отраслевым соглашением п. 8.6.1.)** |
| 3.2.3. При необходимости сокращения численности штатов Администрация вначале использует следующие меры:   * ликвидация вакансий, увольнение совместителей и временных работников, * проведение внутривузовских переводов высвобожденных работников на вакантные места с их согласия и при условии соответствия их образования квалификационным требованиям. | 3.2.5. При необходимости сокращения численности или штата Работодатель вначале использует следующие меры:   * ликвидация вакансий, увольнение совместителей и временных Работников, * проведение внутривузовских переводов Работников на вакантные места с их согласия и при условии соответствия их квалификационным требованиям. |
| 3.2.4. Администрация обязуется предупреждать работника об увольнении по сокращению штатов не менее, чем за 2 месяца. |  |
| 3.2.5. Администрация предоставляет работникам, получившим уве­домление о предстоящем сокращении их должности, по их заявлению время, не менее одного дня в месяц для поиска работы с оплатой из расчета сред­него заработка. |  |
|  | 3.2.8. Высвобождаемому Работнику предлагаются все вакантные должности в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии вакантные нижестоящие должности или нижеоплачиваемая работа. **(ст. 261 Трудового кодекса)** |
|  | 3.2.9. Высвобождаемым Работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством Российской Федерации при сокращении численности или штата. |
|  | 3.2.10. В случае прекращения трудового договора с Работником по основанию, предусмотренному пунктом 8 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации, в связи с отказом Работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданном в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативным правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у Работодателя соответствующей работы, Работодатель выплачивает Работнику выходное пособие в размере трех средних месячных заработков.  **(в Отраслевом соглашении, п. 4.2. – не менее среднего месячного заработка)** |
|  | 3.2.11. Досрочное расторжение договора и увольнение Работников без согласования с Профкомом производятся в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.  **(ст. 179 Трудового кодекса)** |
|  | 3.2.12. Расторжение трудового договора с беременной женщиной, с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе Работодателя не допускается, кроме случаев предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации. |
| **3.3. Преимущественное право на оставление на работе**  Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе имеют также лица:  - предпенсионного возраста (за один год до пенсии);  - одинокие родители, воспитывающие детей до 16-летнего возрас­та, проработавшие в Университете свыше 10 лет. | 3.2.13. Стороны договорились, что, при проведении мероприятий по сокращению численности или штата помимо лиц, указанных в ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации, преимущественное право на оставление на работе имеют также лица:  - предпенсионного возраста (за один год до пенсии), при равной производительности труда и квалификации по сравнению с другими работниками;  - одинокие родители, воспитывающие детей до 16-летнего возраста, проработавшие в Университете свыше десяти лет;  - Работники, получившие среднее профессиональное образование или высшее образование и впервые поступившие на работу по полученной специальности, в течение трех лет с даты получения профессионального образования соответствующего уровня.  **(в соответствии с рекомендациями Отраслевого соглашения п. 8.7)** |
| **3.4. Права и гарантии работников, совмещающих работу с обучением** | **3.3. Профессиональное развитие, права и гарантии Работников, совмещающих работу с обучением** |
| 3.4.1. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, представляются при получении образования соответствующего уровня впервые. | 3.3.3. Работодатель в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации предоставляет гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с обучением. |
| 3.4.2. Администрация берет на себя обязанность предоставлять работникам, успешно обучающимся по направлению ФГБОУ ВПО «СыктГУ» в выс­ших учебных заведениях без отрыва от работы (по заочной форме обучения), в период учеб­ного года два свободных от работы дня в месяц без оплаты помимо до­полнительного оплачиваемого отпуска, предусмотренного законодатель­ством. | 3.3.4. Работодатель берет на себя обязанность предоставлять Работникам, успешно обучающимся по направлению Университета в иных организациях без отрыва от работы (по заочной форме обучения), в течение учебного года два свободных от работы дня в месяц без сохранения заработной платы помимо дополнительного оплачиваемого отпуска, предусмотренного законодательством. |
| 3.4.3. Администрация обязуется в соответствии с планом повыше­ния квалификации направлять сотрудников на ФПК, стажировки, курсы повышения квалификации с выплатой аванса в соответствии с су­ществующими нормативными документами.  3.4.8. При направлении Администрацией преподавателя ФГБОУ ВПО «СыктГУ» для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, установленных Постановлением Правительства РФ от 13.10.2008 № 749 «Об особенностях направления работников в служебные командировки», ст.166 ТК РФ и Положением о служебных командировках (Приложение 3). | 3.3.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации и иные формы профессионального обучения.  Указанное право реализуется путем направления Работника на обучение за счет средств Работодателя с обязательным заключением дополнительного соглашения между Работником и Работодателем.  3.3.2. Работодатель обязуется осуществлять повышение квалификации Работников, относящихся к научно-педагогическим работникам, не реже одного раза в три года в соответствии с планами профессионального развития, иных категорий Работников - не реже одного раза в пять лет. |
| 3.4.4. Администрация обязуется установить по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальный график работы, утвержденный ректором. | 3.3.5. Работодатель обязуется установить по просьбе Работников, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальный график работы, утвержденный Работодателем. |
| 3.4.5. Преподавателям ФГБОУ ВПО «СыктГУ», совмещающим работу с обучением в аспирантуре по заочной форме, предоставляются ежегодные дополнительные отпуска в 30 календарных дней с сохранением зарплаты для подготовки и сдачи кандидатских экзаменов и подготовки и защиты диссертации. | 3.3.6. Работникам Университета, совмещающим работу с обучением в аспирантуре по заочной форме, предоставляются ежегодные дополнительные отпуска в количестве 30 календарных дней с сохранением среднего заработка. К указанному дополнительному отпуску Работника добавляется время, затраченное на проезд от места работы до места обучения и обратно с сохранением среднего заработка. |
| 3.4.6. Преподавателям, успешно обучающимся в аспирантуре по заочной форме в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, один раз в учебном году Администрация оплачивает проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно. | 3.3.7. Работникам, успешно обучающимся в аспирантуре по заочной форме в образовательных организациях, имеющих государственную аккредитацию, один раз в учебном году оплачивается проезд к месту нахождения образовательной организации и обратно. |
| 3.4.7. Предоставлять 50% скидку для преподавателей ФГБОУ ВПО «СыктГУ», обучающихся в аспирантуре или в форме соискательства на условиях возмещения затрат в аспирантуре ФГБОУ ВПО «СыктГУ». | 3.3.8. Работникам, успешно обучающимся в аспирантуре Университета на условиях возмещения затрат, по их заявлению предоставляется 50-процентная скидка в оплате за обучение. |
| 3.4.9. В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств Университета, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении. | 3.3.9. В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором, Работник обязан возместить затраты, понесенные Работодателем на его обучение, в соответствии с законодательством Российской Федерации и заключенным дополнительным соглашением. |
| **4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, ВРЕМЯ ОТДЫХА** | |
|  | Режим труда и отдыха регулируется в Университете Правилами внутреннего трудового и учебного распорядка. |
| **4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени.** | **4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени.** |
| 4.1.1. Нормальная продолжительность рабочей недели для сотрудников Университета - 40 часов. В соответствии с действующим законодательством продолжитель­ность рабочего времени для педагогических работников установлена 36 часов в неделю.  В соответствии со ст.320 ТК РФпродолжительность рабочего времени для женщин установлена 36 часов в неделю.  Для работников, занятых на работах с вредными условиями труда - не более 36 часов (список профессий и должностей в Университете, работа которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего време­ни, утверждается в порядке, установленном законодательством). | 4.1.2. Педагогическим работникам устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации − не более 36 часов в неделю. Продолжительность рабочего времени педагогического работника на ставку составляет шесть часов в день при шестидневной рабочей неделе.  4.1.4. Нормальная продолжительность рабочего времени в Университете не может превышать 40 часов в неделю.  4.1.5. Для Работников, занятых на работах с вредными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы не может превышать при 36-часовой рабочей неделе – восемь часов; при 30-часовой рабочей неделе – шесть часов. |
| 4.1.2. По соглашению между работником и Администрацией как при приеме на работу, так и в процессе трудовой деятельности может устанавли­ваться неполный рабочий день или гибкий график работы с сохранением общей продолжительности рабочего времени и соблюдением требований обеспечения учебного процесса, утвержденный Администрацией Университе­та.  4.1.3. По просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным чле­ном семьи в соответствии с медицинским заключением, Администрация должна устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю.  Оплата труда в этих случаях произво­дится пропорционально отработанному времени или в зависимости от объема выполненной работы. | 4.1.6. В Университете по соглашению между Работником и Работодателем может устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Сокращенная продолжительность рабочего времени применяется в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. |
| 4.1.4. Единые нормы предельной учебной нагрузки для профессорс­ко-преподавательского состава устанавливаются специально приказом ректора в соответствии с Уставом ФГБОУ ВПО «СыктГУ». Индивидуальный план работы каждого преподавателя устанавливается ежегодно решением кафедры с учетом учебной, методической, научно-исследовательской и организационно-воспита­тельной работы.  Нагрузка, выполненная преподавателем сверх установленной нор­мы, оплачивается на условиях внутривузовского совместительства или почасовой оплаты труда. | 4.1.3. Годовая учебная нагрузка педагогического работника в расчете на одну ставку устанавливается приказом ректора. Нагрузка свыше установленной нормы подлежит дополнительной оплате в виде совместительства и (или) почасовой оплаты труда. |
| **4.2. Продолжительность ежедневной работы**.  4.2.1. Продолжительность рабочей смены определяется правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности, утвержденными Администрацией по соглашению с профсоюзным комитетом. | 4.1.1. Продолжительность рабочего дня (смены) определяется Правилами внутреннего трудового и учебного распорядка, трудовым договором, расписанием занятий и графиками сменности, утвержденными Работодателем по соглашению с Профкомом. |
| 4.2.2. Сокращенное рабочее время применяется в случаях, предусмотренных статьями 92, 94, 96 ТК РФ. |  |
| 4.2.3. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. |  |
| 4.2.4. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню уменьшается на 1 час.  При шестидневной рабочей неделе накануне выходных дней продолжительность работы не может превышать 5 часов. | 4.1.8. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих [нерабочему праздничному дню](file:///F:\Колдоговор\Колдоговор%202016-2018\Итоговые%20документы\1Колдоговор%202016-2018%20гг%20(последний).doc#sub_112), уменьшается на один час. |
|  | 4.1.7. Для отдельных категорий Работников может быть установлен ненормированный рабочий день. Перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем утверждается приказом ректора по согласованию с Профкомом. |
|  | 4.1.9. На отдельных видах работ в Университете, где невозможно уменьшение продолжительности ежедневной работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется с согласия Работника предоставлением дополнительного времени отдыха или оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы. |
|  | 4.1.10. Работа в выходной и нерабочий праздничный день запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.  Работа в выходной или [нерабочий праздничный день](consultantplus://offline/ref=50BF1F3AFD9C4E9851ACAF19B554B682734E84E9E2299323DF0B772D39CC9331CFDB95B3E4F65E27N9L9Q) оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. |
| **4.3. Время отдыха**. | **4.2. Время отдыха** |
| 4.3.1. В течение рабочего дня работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 мин. И не более 2 часов, который в рабочее время не включается в соответствии с правилами внутреннего распорядка.  На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка. | 4.2.2. В течение рабочего дня Работникам Университета предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью один час, который в рабочее время не включается. В подразделениях Университета, где по условиям работы перерыв установить нельзя, Работникам предоставляется возможность приема пищи в рабочее время. |
| 4.3.2. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха в соответствии с действующим законодательством не может быть менее 42 часов. |  |
| 4.3.3. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника, с учетом мнения профкома и только на основании приказа ректора. | 4.1.11. Привлечение к работе в установленные Работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения экзаменационной сессии, учебных занятий с обучающимися по заочной форме обучения, дней открытых дверей для абитуриентов и их родителей и других мероприятий, допускается с письменного согласия Работника, с учетом мнения Профкома и на основании письменного распоряжения Работодателя.  **(Отраслевое соглашение, п. 6.4.)** |
|  | 4.2.1. Всем Работникам Университета предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе Работникам предоставляются два выходных дня (суббота, воскресенье), при шестидневной рабочей неделе - один день (воскресенье). |
|  | 4.2.3. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, и другим Работникам в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогревания и отдыха, которые включаются в рабочее время. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления перерывов устанавливаются Работодателем, по согласованию с Профкомом. |
|  | 4.2.4. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются, помимо перерыва на обед, дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа. По заявлению женщины перерывы для кормления присоединяются к перерыву на обед либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением. Перерывы для кормления включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка. |
| **4.4. Дополнительные дни отдыха** | **4.3. Дополнительные дни отдыха** |
| 4.4.1. Администрация с учетом своих производственных и финансовых возможностей может предоставить дополнительные отпуска для работников в следующих случаях с учетом мнения профкома:  - в связи со свадьбой самого работника - 3 дня подряд;  - на похороны близких родственников – 3 дня. К числу близких родственников относятся: супруги, дети, родители, братья, сестры, бабушки и дедушки. | 4.3.1. Работодатель с учетом своих производственных и финансовых возможностей может предоставить по письменному заявлению Работника с учетом мнения Профкома дополнительные оплачиваемые отпуска по семейным обстоятельствам с сохранением заработной платы в следующих случаях:  а) в связи с регистрацией брака самого Работника - три дня подряд;  б) в связи со смертью близких родственников (родителей, супруга, детей, братьев, сестер, бабушек, дедушек) - три дня. |
| 4.4.2. По заявлению женщин, чьи дети идут в 1-4-й класс, Администрация предоставляет один свободный от работы день 1 сентября с оплатой за счет средств Университета. | 4.3.2. Родителю (иному законному представителю) ребенка, отправляющему ребенка в 1-4 класс общеобразовательного учреждения, по его письменному заявлению Работодатель предоставляет один свободный от работы день – 1 сентября с сохранением заработной платы. |
| 4.4.3. Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю) ребенка в возрасте до 16 лет по письменному заявлению ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы. | 4.3.3. Одному из родителей (иному законному представителю) ребенка в возрасте до 16 лет по письменному заявлению ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы. |
| 4.4.4. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц, либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, установленном Федеральными законами. Данные дни предоставляются 1 раз в неделю, но не более 4-х раз в месяц, и не суммируются в случае, когда работник своевременно не воспользовался данным правом. | 4.3.4. Для ухода за детьми-инвалидами до достижения ими возраста восемнадцати лет одному из родителей (иному законному представителю) по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в порядке и размере, установленном федеральным законодательством. Неиспользованные в течение месяца дополнительные оплачиваемые выходные дни отпуска в дальнейшем суммированию не подлежат. |
| **4.5. Ежегодный оплачиваемый отпуск. Отпуск без сохранения зара­ботной платы**. | **4.4. Ежегодный оплачиваемый отпуск**  **4.5. Отпуск без сохранения заработной платы** |
| 4.5.1. Администрация за две недели до начала календарного года разрабатывает график отпусков и согласовывает его с профкомом. | 4.4.1. Работодатель за две недели до наступления календарного года разрабатывает график отпусков и согласовывает его с Профкомом.  О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.  Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть предоставлен Работнику как в полном объеме, так и разделен на части по согласованию между Работником и Работодателем (при этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней). |
|  | 4.4.2. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска Работников определяется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации. |
|  | 4.4.4. Право на ежегодный оплачиваемый отпуск в любое удобное для них время предоставляется Работникам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, а также Работникам, при наличии у них санаторно-курортных путевок на лечение. |
| 4.5.2. Очередной отпуск работникам служб Университета предос­тавляется в течение года. Для профессорско-преподавательского состава отпуск предоставляется, как правило, в дни зим­них и летних каникул. | 4.4.3. Очередной отпуск Работникам, не относящимся к педагогическим работникам, предос­тавляется в течение года.  Педагогическим работникам отпуск предоставляется, как правило, в дни зим­них и летних каникул в соответствии с графиком учебного процесса и индивидуальным планом работы преподавателя. |
| 4.5.3. Администрация Университета на основании письменного заявления Работника предоставляет отпуск без сохранения заработной платы, при условии, что ежегодный отпуск использован:   * участникам Великой Отечественной войны и участникам боевых действий – до 35 календарных дней в году; * работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году; * работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней в году, * работнику, имеющему ребенка-инвалида до 18 лет – до 14 календарных дней в году, * одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней в году, * отцу, воспитывающему ребенка до 14 лет без матери – до 14 календарных дней в году.   Указанный отпуск может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью, либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается. | 4.5.2. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, по их заявлению, при условии использования ежегодного оплачиваемого отпуска, предоставляются дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. **(перечислены категории сверх указанных в ст. 128 Трудового кодекса**) |
| 4.5.4. Стороны пришли к соглашению, что работник Университета имеет право на получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы в случаях, не предусмотренных законодательством, при условии, что ежегодный отпуск использован:  - в связи со свадьбой самого работника;  - в связи со свадьбой детей;  - в связи со смертью близких родственников;  - в связи с рождением ребенка;  - в связи с переездом на новое место жительства,  - по другим причинам, по согласованию с Администрацией. | 4.5.1. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных статьей 128 Трудового кодекса Российской Федерации, а также в связи:  - с регистрацией брака Работника;  - с регистрацией брака детей Работника;  - со смертью родственников и близких;  - с рождением ребенка;  - с переездом на новое место жительства;  - с уходом за больными членами семьи на время болезни, в соответствии с медицинским заключением органов здравоохранения;  - с призывом сына на военную службу;  - с другими случаями – по соглашению между Работником и Работодателем.  **(Отраслевое соглашение, п. 6.10.)** |
| 4.5.5. По просьбе одного из работающих родителей (опекуна, попечителя) Администрация предоставляет ему ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего в образовательное учреждение среднего или высшего профессионального образования, расположенного в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется 1 раз на каждого ребенка. (**ст. 322 Трудового кодекса**) |  |
| **4.6.** Полное или частичное соединение ежегодных оплачиваемых отпусков допускается не более чем за 2 года. При этом общая продолжительность предоставляемого отпуска не должна превышать 6 месяцев, включая время отпуска без сохранения заработной платы, необходимое для проезда к месту отдыха и обратно. Неиспользованная часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 6 месяцев, присоединяется к очередному оплачиваемому отпуску на следующий год.  (**ст. 322 Трудового кодекса**) |  |
| **4.7.** По соглашению между работником и Администрацией ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается или переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за 2 недели до его начала.  Перенос указанного в гра­фике срока отпуска возможен по семейным обстоятельствам или иным уважительным причинам по согласованию работника, Администрации. | 4.4.7. Если Работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо Работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее, чем за две недели до его начала, то Работодатель по письменному заявлению Работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с Работником.  **(Отраслевое соглашение, п. 6.5.)** |
| **4.8. Разделение отпуска на части. Отзыв из отпуска**  4.8.1. По соглашению между Работником и Администрацией ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. | 4.4.5. Разделение отпуска на части, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с письменного согласия Работника.  См. п. 4.4.1. |
| 4.8.2. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. | 4.4.6. Отзыв Работника из отпуска производится по письменному распоряжению Работодателя с согласия Работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.  Не допускается отзыв из отпуска Работника в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и Работника, занятого на работах с вредными условиями труда. |
|  | 4.4.8. Изменение графика отпусков Работодателем может осуществляться с согласия Работника и Профкома.  **(Отраслевое соглашение, п. 6.5.)**  Изменение графика отпусков Работника возможно по уважительным причинам по согласованию Работника и Работодателя. |
|  | 4.4.9. На Работника, находящегося в отпуске, распространяются на общих основаниях единовременные выплаты, доплаты и премии. |
| **4.9. Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией.** | **4.6. Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией** |
| 4.9.1.Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией при наличии финансовых средств. | 4.6.1. Часть неиспользованного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника, решением Работодателя c учетом производственных интересов и при наличии финансовых средств может быть заменена денежной компенсацией.  **(Отраслевое соглашение, п. 6.5.)** |
| 4.9.2. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и Работникам в возрасте до 18 лет (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении). | 4.6.2. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении). |
| **5. УСЛОВИЯ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА** | |
| **5.1. Организация и обеспечение управления охраной и условиями труда**.  Стороны договорились совместно: | **5.1. Работодатель обязуется:** |
| **-** | 5.1.1. Обеспечить право Работников Университета на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний Работников. |
| 5.1.1. Ежегодно определять порядок финансирования и размер средств, выде­ляемых на охрану труда согласно утвержденной смете. | 5.1.2. Ежегодно выделять средства в размере не менее двух процентов от фонда оплаты труда на выполнение мероприятий по безопасности и охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда (далее - СОУТ), обучение по охране труда, медицинских осмотров Работников.  5.1.6. Обеспечивать возврат части сумм страховых взносов (до 20 процентов), перечисленных в Фонд социального страхования, на предупредительные меры по снижению производственного травматизма, в том числе проведение СОУТ, приобретение средств индивидуальной защиты, проведение обязательных медицинских осмотров.  **(в соответствии с рекомендациями отраслевого соглашения, п. 7.2.2.)** |
| 5.1.2. Переработать и дополнять действующие инструкции по охране труда и обеспечивать ими всех работающих в Университете. | 5.1.3. Ежегодно обновлять действующие инструкции по охране труда с учетом мнения Профкома и обеспечивать ознакомление с ними всех Работников. |
| 5.1.3. Для обеспечения нормальных условий труда и пожарной безопасности Администрация выполняет мероприятия в соответствии с требованиями законодательст­ва об охране труда, Трудового Кодекса и санитарных правил (Приложение 5). | 5.1.5. Обеспечить в целях охраны здоровья Работников:  - безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, а также применяемых в производстве инструментов, материалов, при осуществлении образовательного процесса;  - обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда;  - обучение по электробезопасности Работников, занятых на работах по эксплуатации и ремонту электрооборудования;  - обучение Работников по пожарной безопасности;  - соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;  - проведение СОУТ с последующей сертификацией работ по охране труда в Университете; **(Отраслевое соглашение, п. 7.5.4.)**  - организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах;  - соблюдение санитарно-гигиенических требований, температурного, воздушного, светового и водного режима. При понижении температуры внутри помещений ниже минимальной (18 градусов С) Работодатель по представлению Профкома переводит Работников на сокращенный рабочий день с сохранением средней заработной платы;  - режим труда и отдыха Работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;  - организацию работы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда;  - организацию проведения общественного контроля состояния охраны труда, пожарной и экологической безопасности;  - проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров Работников с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров **(Отраслевое соглашение, п. 7.2.6.)**;  - предоставление Работникам одного оплачиваемого рабочего дня (один раз в год) для прохождения периодического медицинского осмотра;  - недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда |
| 5.1.4. На основании Положения об оплате труда работников ФГБОУ ВПО «СыктГУ», на основании аттестации рабочих мест и перечня должностей и профессий с вредными условиями труда, обеспечивать спецодеждой, спецобувью, средствами индивидуальной защиты, производить доплату и предоставлять дополнительный отпуск Работникам согласно Приложениям 7, 8, 8а.  5.1.5. По результатам аттестации рабочих мест Администрация обеспечивает выдачу спецмолока работникам Университета (Приложение 9) или заменяет по заявлению Работника компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока, которая устанавливается Администрацией с учетом мнения Первичной профсоюзной организации преподавателей и сотрудников. | 5.1.11. На основании Положения о системе управления охраной труда в Университете, СОУТ и перечня должностей и профессий с вредными условиями труда обеспечивать спецодеждой, спецобувью, средствами индивидуальной защиты, молоком, смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами, производить доплату и предоставлять дополнительный отпуск Работникам в соответствии с законодательством Российской Федерации.  5.1.12. Выделять средства для компенсационных выплат в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов Работникам, занятым во вредных и особо вредных условиях. В случае недостаточного финансирования компенсационные выплаты выплачиваются по представлению отдела охраны труда и пожарной безопасности в первую очередь Работникам, занятым во вредных и особо вредных условиях полный рабочий день (лаборантский и инженерно-технический персонал).  **(Отраслевое соглашение, п. 7.2.5.)** |
| 5.1.6. Установить предельную температуру внутри помещений Университета 18 градусов. При температуре ниже предельно установленной учебные аудиторные занятия не проводятся. | См. п. 5.1.5. |
|  | 5.1.4. Создать совместно с Профкомом на паритетной основе комиссию по охране труда. |
|  | 5.1.7. Выделять единовременное денежное пособие Работникам (членам их семей) за возмещение вреда, причиненного их здоровью в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении трудовых обязанностей, в случаях:  - гибели Работника – пять минимальных размеров оплаты труда (далее - МРОТ), а также расходов на погребение в размере пяти МРОТ;  - получения Работником инвалидности – трех МРОТ;  - утраты Работником трудоспособности, не позволяющей выполнять трудовые обязанности по прежнему месту работы – трех МРОТ.  **(Отраслевое соглашение, п. 7.2.7.)** |
|  | 5.1.8. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи. |
|  | 5.1.9. Обеспечивать расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. |
|  | 5.1.10. Обеспечивать санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение Работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку Работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи. |
|  | 5.1.13. Обеспечить аптечками первой помощи подразделения, связанные с работами повышенной опасности и вредными условиями труда, вахты учебных корпусов и общежитий.  Ответственность за сохранение аптечек, выдачу медикаментов Работникам несут руководители подразделений, коменданты учебных корпусов и заведующие общежитиями. |
|  | **5.2. Профком обязуется:**  5.2.1. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства Российской Федерации по охране труда со стороны Работодателя. **(Отраслевое соглашение, п. 7.3.3.)** |
|  | 5.2.2. Контролировать своевременную, в соответствии с установленными нормами, выдачу Работникам спецодежды, спецобуви, средств индивидуальной защиты, смывающих и (или) обезвреживающих средств. |
|  | 5.2.3. Избирать уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда. **(Отраслевое соглашение, п.7.3.6.)** |
|  | 5.2.4. Принимать участие в создании и работе комиссии по охране труда. |
|  | 5.2.5. Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве с Работниками Университета. |
|  | 5.2.6. Обращаться к Работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда. |
|  | 5.2.7. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства Российской Федерации об охране труда, обязательств, предусмотренных Коллективным договором. |
|  | 5.2.8. В случае грубых нарушений требований охраны труда (отсутствие нормативной освещенности и вентиляции, низкая температура в помещениях, повышенный шум и др.) требовать от Работодателя приостановления работ до устранения выявленных нарушений.  Приостановка работ осуществляется после официального уведомления Работодателя |
|  | **5.3. Работник обязуется:**  5.3.1. Соблюдать требования охраны и безопасности труда. |
|  | 5.3.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты. |
|  | 5.3.3. 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. |
|  | 5.3.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления). |
| 5.2.3. Работники ФГБОУ ВПО «СыктГУ» проходят ме­дицинские осмотры и делают обязательные прививки, объявляемые Администрацией. | 5.3.5. Проходить обязательные медицинские осмотры в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации. |
| **5.2. Мероприятия по улучшению условий и охраны труда.** | **5.4. Улучшение условий и охраны труда**  5.4.1. Стороны признают свою обязанность сотрудничать в деле сохранения здоровья и безопасности труда Работников и обязуются обеспечить:  - организацию и ведение охраны труда с соблюдением всех нормативных требований;  - распределение функциональных обязанностей и ответственности руководителей, должностных лиц в этих вопросах. |
| 5.2.1. Администрация организует содержание аудиторий, лабораторий, производственных помещений и рабочих мест, мест общего пользо­вания в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правила­ми; обеспечивает готовность аудиторий, лабораторий и оборудования к новому учебному году, а также качественным мелом в достаточном ко­личестве; закрепляет аудитории и лаборатории за ответственными лицами факультетов и кафедр. | 5.4.2. Работодатель организует содержание аудиторий, лабораторий, производственных помещений и рабочих мест, мест общего пользо­вания в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правила­ми; обеспечивает готовность аудиторий, лабораторий и оборудования к новому учебному году. |
| 5.2.2. Администрация обеспечивает проведение обязательных медицинских профилактических осмотров сотрудников, работающих во вред­ных условиях и на работах, связанных с движением транспорта. | См. п. 5.1.5. |
| 5.2.4. Администрация проводит инвентаризацию площадей, закреп­ление площадей за подразделениями, обеспечивая выполнение санитарных норм по каждому из корпусов Университета. | См. п. 5.1.5. |
| 5.2.5. Приобретение, хранение, стирка, чистка, ремонт, дезинфекция средств индивидуальной защиты работников осуществляется за счет средств Университета | 5.4.3. Приобретение, хранение, стирка, чистка, ремонт, дезинфекция средств индивидуальной защиты Работников осуществляется за счет средств Университета. |
| 5.2.6. В случае нарушения пунктов коллективного договора по охране труда ректор устанавливает персональную ответственность ру­ководителей подразделений в соответствии с действующим законодательством. | 5.4.4. В случае нарушения пунктов Коллективного договора по охране труда Работодатель устанавливает персональную ответственность ру­ководителей подразделений в соответствии с действующим законодательством |
| 5.2.7. Администрация обязана в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить профкому о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах. |  |
| **6. ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ** | |
| **6.1. Право работника зарабатывать средства.**  6.1.1. В области оплаты труда стороны исходят из того, что каждому работнику должна быть предоставлена возможность зарабаты­вать средства на жизнь в соответствии с его квалификацией, трудос­пособностью и качеством труда. | **6.1. Право Работника зарабатывать средства**  6.1.1. В области оплаты труда Стороны исходят из того, что каждому Работнику должна быть предоставлена возможность зарабаты­вать средства на жизнь в соответствии с его квалификацией, трудос­пособностью и качеством труда. |
| 6.1.2. Администрация совместно с профсоюзным комитетом решила, что трудовые доходы каждого работника максимальными размерами не ограничива­ются, а зависят от результатов и качества его труда. | 6.1.2. Работодатель совместно с Профкомом решили, что трудовые доходы Работника максимальными размерами не ограничива­ются, а зависят от результатов и качества его труда. |
| 6.1.3. Оплата труда работников производится в соответствии с законодательством Российской Федерации, Трудовым Кодексом, «Положением об оплате труда работников ФГБОУ ВПО «СыктГУ».  6.1.4. «Положение об оплате труда работников ФГБОУ ВПО «СыктГУ» включает в себя разделы: Оплата труда работников ФГБОУ ВПО «СыктГУ»; Порядок и условия установления окладов (должностных окладов), ставок работников ФГБОУ ВПО «СыктГУ»; Почасовая оплата работников ФГБОУ ВПО «СыктГУ»; Выплаты компенсационного характера; Выплаты стимулирующего характера; Оплата труда ректора, проректоров и главного бухгалтера; Штатное расписание и Заключение.  6.1.5. «Положение об оплате труда работников ФГБОУ ВПО «СыктГУ» принимается Ученым Советом ФГБОУ ВПО «СыктГУ», утверждается приказом ректора по согласованию с профсоюзным комитетом и является приложением к коллективному договору. Из­менения и дополнения в Положение вносятся в установленном порядке. | 6.1.3. Оплата труда Работников производится в соответствии с законодательством Российской Федерации и Положением об оплате труда работников Университета, принимаемым решением Ученого совета Университета. |
| **6.2. Гарантии минимального размера оплаты труда.**  На основании Постановления Правительства РФ от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» - далее – Постановление Правительства от 05.08.2008 № 583, решения Администрации Университета, согласованного с профсоюзным комитетом, месячная заработная плата не будет ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом, при условии отработки месячной нормы рабочего времени. | **6.2. Гарантии минимального размера оплаты труда**  Работодатель гарантирует, что месячная заработная плата Работников при условии отработки месячной нормы рабочего времени не будет установлена ниже МРОТ, утвержденного федеральным законодательством. |
| **6.3. Формы, системы и размеры оплаты труда.**  Администрация Университета по согласованию с профсоюзным комитетом и на основании Постановления Правительства от 05.08.2008 №583 разрабатывает и утверждает Положение об оплате труда работников ФГБОУ ВПО «СыктГУ», основополагающим принципом которого считается, что фиксированная часть заработной платы Работника (оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты обязательного характера), устанавливаемые в соответствии с Новой системой оплаты труда, не могут быть ниже фиксированной части заработной платы (оклад, компенсационные и обязательные выплаты), выплачиваемые на основе Единой тарифной сетки, при условии сохранения должностных обязанностей и выполнения работ той же квалификации. | **6.3. Формы, системы и размеры оплаты труда**  Стороны договорились, что:  6.3.1. Регулирование вопросов оплаты труда производится с учетом:  - обеспечения Работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами Работников;  - формирование размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп Работников, не допуская установления различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов «вилки» размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям Работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию; существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;  - создания условий для оплаты труда Работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании Университета;  - определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех Работников Университета.  **(рекомендации Отраслевого соглашения п. 5.2.2.)** |
|  | 6.3.2. При разработке и утверждении в Университете показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда Работников учитываются следующие основные принципы:  - размер вознаграждения Работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);  - Работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);  - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого Работника в результат деятельности Университета, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);  - вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);  - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);  - принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с Профкомом (принцип прозрачности).  **(рекомендации Отраслевого соглашения п. 5.3.)** |
| 6.3.1. Система оплаты труда работников ФГБОУ ВПО «СыктГУ» включает размеры окладов (должностных окладов), ставок, выплаты компенсационного, стимулирующего и социального характера, предусмотренные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, и устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. | 6.3.3. Должностные оклады работников формируются в соответствии с законодательством и с окладами того уровня персональной квалификационной группы, к которой они относятся.  6.3.4. Система оплаты труда Работников включает размеры окладов (должностных окладов), ставок, выплаты компенсационного, стимулирующего характера, предусмотренные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, и устанавливается Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. |
| 6.3.2. Система оплаты труда работников ФГБОУ ВПО «СыктГУ» устанавливается с учетом:  - единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;  - единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;  - государственных гарантий по оплате труда;  - базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;  - повышающих коэффициентов;  - перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях;  - перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях;  - иных обязательных выплат, установленных законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда;  - мнения профсоюзного комитета. | 6.3.5. Система оплаты труда работников Университета устанавливается с учетом:  - единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;  - единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;  - государственных гарантий по оплате труда;  - базовых окладов (базовых должностных окладов), повышающих коэффициентов, базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;  - перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного для федеральных государственных бюджетных образовательных учреждений;  - перечня видов выплат стимулирующего характера, утвержденных для федеральных государственных бюджетных образовательных учреждений;  - иных обязательных выплат, установленных законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, (классифицируются как стимулирующие обязательные выплаты);  - рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;  - мнения Профкома Работников Университета. |
| 6.3.3. Выплаты компенсационного характера:  - выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда;  - процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;  - доплата за совмещение профессий (должностей);  - доплата за расширение зон обслуживания;  - доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;  - доплата за работу в ночное время;  - повышенная оплата за работу в выходные и праздничные дни;  - повышенная оплата сверхурочной работы;  - районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;  - обеспечение ППС книгоиздательской продукцией. | 6.3.7. Выплаты компенсационного характера:  - выплаты Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда;  - процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;  - доплата за совмещение профессий (должностей);  - доплата за увеличение объема работы или за расширение зон обслуживания;  - доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;  - доплата за работу в ночное время;  - повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;  - повышенная оплата сверхурочной работы;  - районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;  - иные компенсационные выплаты в соответствии с законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. |
| 6.3.4. Выплаты стимулирующего характера:  - за ученую степень;  - за занимаемые должности профессора и доцента;  - ученому секретарю за ученое звание;  - за знаки отличия в сфере образования и науки;  - выплаты за интенсивность и высокие результаты в работе;  - выплаты за качество выполняемых работ;  - выплаты из внебюджетных средств;  - премиальные выплаты;  - выплаты социального характера. | 6.3.8. Выплаты стимулирующего характера:  - выплаты за интенсивность и высокие результаты в работе;  - выплаты за качество выполняемых работ;  - выплаты за стаж работы в Университете;  - премиальные выплаты по итогам работы. |
| **6.4.** Для установления стимулирующих выплат Профессиональной квалификационной группе (ПКГ) «Профессорско-преподавательский состав» (ППС) преподаватели обязаны представить отчет о работе за календарный год заведующему кафедрой по установленной Положением об оплате труда работников ФГБОУ ВПО «СыктГУ» форме. Заведующие кафедрами и деканы / директора представляют отчет о своей работе в Комиссию, утвержденную ректором.  Непредставление Преподавателем отчета о результатах своей работы является основанием для неустановления ему стимулирующей выплаты.  Заведующие кафедрой, деканы и директора институтов несут персональную ответственность за полное, достоверное и своевременное представление информации. Непредставление информации о результатах работы Преподавателей заведующими кафедрами и о результатах работы заведующих кафедрами деканами может быть основанием для частичного или полного лишения деканов и заведующих кафедрами стимулирующих выплат.  Стимулирующие выплаты устанавливаются приказом ректора по представлению Комиссии в соответствии с «Положением об оплате труда работников ФГБОУ ВПО «СыктГУ». | 6.4. Стимулирующие выплаты Работникам устанавливаются приказом ректора по представлению руководителей структурных подразделений, проректоров в соответствии с Положением об оплате труда. |
| **6.5.** Стимулирующие выплаты другим ПКГ Работников устанавливаются приказом ректора по представлению руководителей структурных подразделений, проректоров в соответствии с «Положением об оплате труда работников ФГБОУ ВПО «СыктГУ». |
| **6.6.** Заработная плата выплачивается работникам 2 раза в месяц 8 и 23 числа каждого месяца в кассе ФГБОУ ВПО «СыктГУ» или на пластиковые карты.  При совпадении дня выплаты зарплаты с выходным или нерабочим праздничным днем – субботой, воскресеньем, выплата заработной платы производится накануне этого дня.  Бухгалтерия выдает Работнику расчетный лист, в котором фиксируются все выплаты и удержания. | 6.5. Заработная плата выплачивается работникам два раза в месяц: 23 числа - заработная плата за первую половину текущего месяца; 8 числа следующего месяца – окончательный расчет за предыдущий месяц в кассе Университета или путем перечисления в кредитную организацию, указанную в заявлении Работника.  При совпадении дня выплаты зарплаты с выходным (суббота, воскресенье) или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня.  Управление бухгалтерского учета и отчетности выдает Работнику расчетный лист, в котором фиксируются сведения о составных частях заработной платы и иные сведения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения Профкома в соответствии с трудовым законодательством. |
| **6.7.** Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала в соответствии с утвержденным графиком. | 6.6. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала в соответствии с утвержденным графиком отпусков. |
| **6.8.** Расчет исчисления средней заработной платы производится на основании Постановления Правительства РФ №922 от 24.12.2007. | 6.7. Расчет средней заработной платы производится на основании нормативных правовых актов Правительства Российской Федерации. |
|  | 6.3.6. В целях реализации Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда Университет осуществляет поэтапное совершенствование системы оплаты труда и оформления трудовых отношений с Работниками на основе «эффективного контракта». |
|  | 6.3.6.1. Эффективный контракт - трудовой договор с Работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых услуг, а также меры социальной поддержки. |
|  | 6.3.6.2. В отношении каждого Работника должны быть уточнены и конкретизированы его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда. |
|  | 6.3.6.3. Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности Работников Университета устанавливаются локальными нормативными актами Университета, трудовыми договорами и определяются с учетом достижения целей и показателей эффективности деятельности Университета. |
| 1. **СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ДЛЯ РАБОТНИКОВ** | |
| **7.1. Администрация обязуется**  7.1.1. Использовать все возможности по привлечению органов власти Республики Коми к решению трудовых и со­циально-экономических проблем трудового коллектива, имея в виду:   * выделение дополнительных средств из местного и регионального бюджетов на со­держание ФГБОУ ВПО «СыктГУ» (коммунальные платежи, обеспечение жильем и др.)   - эффективное использование выделяемого из местного и регионального бюджета финансирования, направляемого на капитальное строительство объектов социальной сферы, приобретение материалов, приборов и оборудования. | 7.1.Работодатель обязуется:  7.1.1. использовать все возможности для привлечения органов власти Республики Коми к решению трудовых и со­циально-экономических проблем трудового коллектива, имея в виду:  - выделение дополнительных средств из местного и(или) регионального бюджетов на содержание Университета (коммунальные платежи, обеспечение жильем и др.);  - эффективное использование выделяемых из местных и регионального бюджетов средств, направляемых на капитальное строительство объектов социальной сферы, приобретение материалов, приборов и оборудования; |
| 7.1.2. Направлять на финансирование мероприятий по обеспечению социальных гарантий для работников Университета денежные средства в размере не менее 10 % от объема прибыли.    В рамках мероприятий, направленных на обеспечение социальной защиты Работников предусмотреть добровольное медицинское страхование и санаторно-курортное лечение Работников ФГБОУ ВПО «СыктГУ» и членов их семей. | 7.1.2. направлять на финансирование мероприятий по обеспечению социальных гарантий для Работников денежные средства в размере не менее 10 процентов от объема прибыли, в том числе для:  - оздоровления работников;  - материальной и иной поддержки беременных женщин-работниц Университета;  - оказания материальной помощи работникам;  - приобретение путевок на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям Работников, проработавших в Университете не менее 15 лет;  - ведения культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы;  **(Отраслевое соглашение, п. 9.5.)**  См. п. 2.1.6. (добровольное медицинское страхование) |
| 7.1.3. Жилье, покупаемое Университетом из внебюджетных средств, распределять по решению Администрации и Профкома. | 7.1.3. распределять по решению жилищной комиссии жилье, предоставляемое Университетом; |
| 7.1.4. Частично оплачивать санаторно-курортное лечение в соответствии с Положением об оплате санаторно-курортных путевок (Приложение 10).  Распределение путевок санаторно-курортного лечения осу­ществлять комиссии по социальному страхованию и профкому в соот­ветствии с Положением о порядке распределения путевок в санатор­но-курортные и профилактические учреждения. | 7.1.4. частично оплачивать санаторно-курортное лечение. Порядок оплаты санаторно-курортного лечения регламентируется локальным нормативным актом Университета; |
| 7.1.5. Оказывать материальную поддержку аспирантам, докторантам и соискателям при защите диссертаций и авторам для публикации научных монографий и авторефератов. | 7.1.5. оказывать материальную поддержку аспирантам и соискателям ученой степени при защите диссертаций и авторам для публикации научных монографий и авторефератов; |
| 7.1.6. Малообеспеченным и многодетным семьям (имеющим трех и бо­лее детей) оказывать материальную помощь. Размеры материальной помо­щи в каждом конкретном случае устанавливать индивидуально с учетом дохода на члена семьи и личного вклада работника. | 7.1.6. оказывать материальную помощь малообеспеченным и многодетным семьям (имеющим трех и бо­лее детей). Размеры материальной помо­щи в каждом конкретном случае устанавливаются индивидуально с учетом дохода на члена семьи и личного вклада Работника в развитие Университета; |
| 7.1.7. Оказывать содействие Совету ветеранов войны и труда в проведении мероприятий к 9 мая и 1 октября из средств Университета и проф­кома. | 7.1.7. оказывать содействие Совету ветеранов войны и труда и Профессорскому клубу в проведении мероприятий из средств Университета и Проф­кома; |
| 7.1.8. Выделять по заявкам Профкома и подразделений транспорт для проведения экскурсий, Дней здоровья и др. мероприятий культмассовой и оздоровительной работы с сотрудниками и членами их семей. | 7.1.8. выделять по заявкам Профкома и структурных подразделений транспорт для проведения экскурсий, Дней здоровья и других мероприятий культурно-массовой и оздоровительной направленности. |
| **7.2.** Администрации и профкому оказывать содействие работникам в перевозке домашних грузов. | 7.2. Работодатель и Профком оказывают содействие Работникам в перевозке домашних грузов. |
| **7.3.** Оплачивать Работникам по основному месту работы 1 раз в 2 года проезд к месту отдыха и обратно в пределах территории Российской Федерации. | 7.3. Работодатель оплачивает Работникам по основному месту работы один раз в два года проезд к месту отдыха и обратно в пределах территории Российской Федерации в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.  **(Отраслевое соглашение, п. 9.2.)** |
| **7.4.** При направлении работника в служебную командировку гарантировать сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.  В случае направления в служебную командировку возмещать работнику: расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения; суточные; иные расходы, произведенные работником с письменного разрешения работодателя. Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются Положением о служебных командировках в ФГБОУ ВПО «СыктГУ» (Приложение 3). | 7.5. При направлении Работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой (расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения; суточные, иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя). |
| **7.5.** Поощрять работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявлять благодарность, выплачивать премию, представлять к званию «Лучший профессор», «Лучший доцент», «Лучший преподаватель», «Лучший ассистент», «Почетный профессор ФГБОУ ВПО «СыктГУ»», «Почетный ветеран ФГБОУ ВПО «СыктГУ»», «За заслуги перед университетом»).  За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к отраслевым и государственным наградам.   * 1. Выплачивать работникам, удостоенным Звания «Почетный профессор», «Заслуженный профессор», «Почетный ветеран ФГБОУ ВПО «СыктГУ»», «За выдающиеся заслуги перед университетом» разовые премии. | 7.6. Работодатель поощряет Работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности: объявляет благодарность, выплачивает премию, представляет к званию «Почетный профессор», «Почетный ветеран», «За заслуги перед университетом», награждает Почетной грамотой, и выплачивает Работникам, удостоенным этих званий, разовые премии.  За особые трудовые заслуги перед обществом и государством Работники могут быть представлены к отраслевым и государственным наградам. |
| **7.7.** Премировать работников:  - В честь юбилейных дат: в 50, 55, 60, 65, 70 и далее каждые 5 лет   * При выходе на пенсию, отработавших в ФГБОУ ВПО «СыктГУ» не менее 15 лет.   Размер вознаграждения определяется стажем работы в ФГБОУ ВПО «СыктГУ» и вкладом работника. | 7.7. При наличии финансовых возможностей Работодатель премирует Работников:  - отработавших в Университете не менее 10 лет - в честь юбилейных дат: в 50 и далее каждые пять лет;  - отработавших в Университете не менее 15 лет - при выходе на пенсию.  Размер вознаграждения определяется стажем работы в Университете и вкладом Работника в развитие Университета. |
| * 1. Устанавливать льготную оплату при получении первого высшего образования, обучении на курсах дополнительного и довузовского образования работникам ФГБОУ ВПО «СыктГУ» и их детям.(Приложение 11). | 7.8. Работодатель может устанавливать льготную оплату Работникам Университета и их детям при получении высшего образования соответствующего уровня впервые, обучении на программах дополнительного и довузовского образования, реализуемых в Университете. Порядок установления льготной стоимости обучения утверждается локальным нормативным актом Университета. |
| **7.9.** Работники Университета и их дети пользуются преимущественным правом на пользование спортивными сооружениями ФГБОУ ВПО «СыктГУ». | 7.9. Работодатель предоставляет на льготных условиях Работникам Университета и их детям, спортивный зал и другие сооружения физкультурно-оздоровительного комплекса Университета. |
|  | 7.4. Работодатель оплачивает Работнику и членам его семьи стоимость проезда и стоимость провоза багажа в случае переезда к новому месту жительства в другую местность в связи с прекращением трудового договора по любым основаниям, за исключением увольнения за виновные действия, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.  **(Отраслевое соглашение, п. 9.2.)** |
|  | 7.10. Работодатель выделяет транспорт на похороны умершего работника Университета, состоявшего на момент смерти в штате Университета или работавшего в Университете перед выходом на пенсию. |
|  | 7.11. Профком участвует в организации отдыха и оздоровления Работников и членов их семей. |
| **9. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ РАБОТОДАТЕЛЯ** **И ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА** | **8. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ РАБОТОДАТЕЛЯ** **И ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА** |
| **9.1. Взаимное признание прав**  9.1.1. Администрация и Профсоюзный комитет обязуются сотрудничать по вопросам деятельности трудового коллектива, признавать пра­во каждой из сторон предъявлять справедливые и взаимные требования. Решения по социально-экономическим вопросам, касающимся трудового коллектива, принимать после взаимных консультаций и обсуждений. | **8.1. Взаимное признание прав**  8.1.1. Работодатель и Профком обязуются сотрудничать по вопросам деятельности трудового коллектива, признавать пра­во каждой из Сторон предъявлять справедливые и взаимные требования; решения по социально-экономическим вопросам, касающимся трудового коллектива, принимать после взаимных консультаций и обсуждений. |
| 9.1.2. В период действия КД и по условиям, включенным в него, при своевременном и полном их выполнении Профсо­юзный комитет не призывает к забастовкам или иным коллективным действиям. | 8.1.2. В период действия Коллективного договора и по условиям, включенным в него, при своевременном и полном их выполнении, Профком не призывает к забастовкам или иным коллективным действиям. |
| 9.1.3. Стороны договорились, что Администрация Университета продолжает осуществлять бесплатное ежемесячное удержание профсоюзных взносов с заработной платы по личным заявлениям членов профсоюза и перечисляет их на расчетный счет профкома и рескома профсоюза работников народного образования и науки. | 8.1.3. Стороны договорились, что Работодатель осуществляет бесплатное ежемесячное удержание профсоюзных взносов из заработной платы по личным заявлениям членов профсоюза и перечисляет их на расчетный счет Профкома.  **(Отраслевое соглашение, п. 10.2.5.)** |
| 9.1.4. Администрация в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором перед принятием решения направляет для согласования проект локального нормативного акта и обоснование по нему в профком преподавателей и сотрудников.  Профком не позднее 5 рабочих дней со дня получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.  В случае, если мотивированное мнение профкома не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение 3-х дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с профкомом в целях достижения взаимоприемлемого решения. | 8.1.4. Работодатель в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации, Коллективным договором перед принятием решения направляет для согласования проект локального нормативного акта и обоснование по нему в Профком.  Профком не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.  В случае если мотивированное мнение Профкома не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, Работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с Профкомом в целях достижения взаимоприемлемого решения. |
| 9.1.5. Администрация оказывает поддержку предпринимательской деятельности профкома в случае осуществления ее в уставных целях и направления ее на решение социально-экономических проблем работни­ков ФГБОУ ВПО «СыктГУ». | 8.1.5. Работодатель оказывает поддержку предпринимательской деятельности Профкома в случае осуществления ее в уставных целях и направления ее на решение социально-экономических проблем Работни­ков. |
|  | 8.1.6. Работодатель передает в Профком для ознакомления документы, необходимые для осуществления Профсоюзом контроля за соблюдением трудового законодательства, выполнение условий Коллективного договора, правил охраны труда. **(Отраслевое соглашение, п. 10.2.2.)** |
| **9.2. Гарантии работникам, избранным в профсоюзные органы.**  9.2.1. По заявке профкома Администрация предоставляет неосвобожденному профсоюзному активу время для обучения, на период учас­тия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсою­зами, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением средне­месячного заработка. | **8.2. Гарантии работникам, избранным в профсоюзные органы**  8.2.1. Работодатель обязуется соблюдать права и гарантии профсоюзной организации, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности.  **(Отраслевое соглашение, п. 10.2.1.)** |
| 9.2.2. Работодатель безвозмездно предоставляет членам профкома помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех работников месте. | 8.2.3. Работодатель безвозмездно предоставляет членам Профкома помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также создает условия для размещения информации в доступном для всех Работников месте и на сайте Университета. **(Отраслевое соглашение, п. 10.2.2.)** |
| 9.2.3. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового Кодекса председателя (заместителя) профкома, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия профкома или профсоюзной конференции. | 8.2.5. Увольнение по инициативе Работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, Работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия Профкома, а председателя (заместителя председателя) Профкома – с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.  **(Отраслевое соглашение, п. 10.3.2.)** |
| 9.2.4. По представлению профкома Администрация премирует активно работающих членов профкома по итогам работы в установленном по­рядке. | 8.2.4. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности Университета и всех его подразделений и принимается во внимание при поощрении Работников, их аттестации.  **(Отраслевое соглашение, п. 10.5.)** |
|  | 8.2.2. По заявке Профкома Работодатель освобождает от работы членов выборных профсоюзных органов, осуществляющих деятельность на неосвобожденной от основной работы основе, с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых профсоюзом.  **(Отраслевое соглашение, п. 10.3.5.)** |
|  | 8.2.6. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с Работниками, избравшимися в состав Профкома, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или увольнения за виновные действия в соответствии с трудовым законодательством. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации. **(Отраслевое соглашение, п. 10.6.)** |
| **8. ПОРЯДОК КОНТРОЛЯ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛДОГОВОРА, ВНЕСЕНИЕ ДОПОЛНЕНИЙ И ИЗМЕНЕНИЙ**  **10. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ КОЛДОГОВОРА** | **9. ПОРЯДОК КОНТРОЛЯ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ВНЕСЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ** |
| **8.1. Порядок внесения изменений и дополнений**  8.1.1. Для подготовки изменений, дополнений или проекта нового колдоговора Администрация и профком договорились создать совместную комиссию, которая рассматривает споры, выявляет социально-професси­ональные интересы работников, готовит предложения для внесения дополнений и изменений в колдоговор. | 9.1. Порядок внесения изменений и дополнений:  9.1.1. Для подготовки изменений, дополнений или проекта нового Коллективного договора Работодатель и Профком договорились создать комиссию по подготовке и соблюдению условий Коллективного договора, которая рассматривает споры, выявляет социально-професси­ональные интересы Работников, готовит предложения для внесения изменений и дополнений в Коллективный договор. |
| 8.1.2. Для разрешения спорных вопросов стороны используют примирительные процедуры. | - |
| 8.1.3. Изменение и дополнение коллективного договора производятся в форме принятия отдельных соглашений, принятых совместным решением комиссии по подготовке и контролю за исполнением колдоговора. Срок действия соглашения определяется сторонами, но не может превышать трех лет. Стороны имеют право один раз продлить действие соглашения на срок не более трех лет. | 9.1.2. Изменение и дополнение Коллективного договора производится в форме принятия отдельных соглашений, принятых решением комиссии по подготовке и соблюдению условий Коллективного договора. |
| **8.2.** Контроль за выполнением колдоговора Администрация и Профсоюзный комитет осуществляют регулярно.  **10.1.** Контроль за выполнением КД осущест­вляют обе стороны, подписавшие его, и отчитываются о его выполнении на конференции трудового коллектива. | 9.2. Контроль за выполнением Коллективного договора Работодатель и Профком осуществляют регулярно. Стороны отчитываются об исполнении условий Коллективного договора на Конференции работников и обучающихся. |
| **10.2.** Профком в порядке контроля за выполнением КД имеет право: запрашивать необходимую информацию у Адми­нистрации; заслушивать на профсоюзных конференциях и заседаниях профкома Администрацию о ходе выполнения тех или иных положений договора. | 9.3. Профком в порядке контроля за выполнением Коллективного договора имеет право: запрашивать необходимую информацию у Работодателя; заслушивать на профсоюзных конференциях и заседаниях Профкома Работодателя о ходе выполнения тех или иных положений договора. |
| **10.3.** При возникновении у работников спора с Администрацией, связанного с применением КД, они могут обратиться в профком для разрешения спорной ситуации с участием профкома или его представи­теля в оперативном порядке. | 9.4. При возникновении у Работников спора с Работодателем, связанного с применением Коллективного договора, они могут обратиться в Профком для разрешения спорной ситуации с участием Профкома или его представи­теля в оперативном порядке. |
| **10.4.** Оценка деятельности Администрации и Профкома по выполнению коллективного договора дается на конференции трудового коллектива. | 9.5. Оценка деятельности Работодателя и Профкома по выполнению коллективного договора дается на Конференции работников и обучающихся. |