



**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования  
«Алтайский государственный университет»**

**П Р И К А З**

15.04.2025

№ 574/П

**О ПРОДЛЕНИИ ДЕЙСТВИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО  
ДОГОВОРА АЛТАЙСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО  
УНИВЕРСИТЕТА НА 2022 - 2025 гг.**

В соответствии с решением Комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений от 14.04.2025, п. 1.3.10 Коллективного договора на 2022-2025 годы,

**П Р И К А З Ы В А Ю:**

1. Продлить действие Коллективного договора ФГБОУ ВО «Алтайский государственный университет», утвержденного Конференцией работников и обучающихся ФГБОУ ВО «Алтайский государственный университет» от 15 апреля 2022 года (далее - Коллективный договор) на 3 года до 15 апреля 2028 года (включительно), изложив его в прилагаемой редакции.

2. Руководителям всех структурных подразделений и служб АлтГУ принять Коллективный договор к исполнению в части их касающейся.

3. Контроль исполнения оставляю за собой.

Врио ректора

Е.А. Жданова

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат 00E00AA2C0D2BBED15700A729B789444BB

Владелец Жданова Евгения Анатольевна

Действителен с 29.03.2024 по 22.06.2025

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат 00E00AA2C0D2BBED15700A729B789444BB

Владелец **Жданова Евгения Анатольевна**

Действителен с 29.03.2024 по 22.06.2025

УТВЕРЖДАЮ

**Коллективный договор**  
**АЛТАЙСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА**  
**на период 2025 - 2028 годы**

Коллективный договор принят в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ);
- Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" (с изменениями и дополнениями);
- Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (с изменениями и дополнениями);
- Отраслевым соглашением по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, на 2024 - 2026 годы, утвержденным Минобрнауки России, Профсоюзом работников народного образования и науки Российской Федерации 09.04.2021 г.;
- Уставом Алтайского государственного университета;
- другими законами и нормативными правовыми актами, действующими на территории Российской Федерации.

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

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

### **1.1. Основные понятия, используемые в Коллективном договоре:**

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

**Работники** - физические лица, вступившие в трудовые отношения с работодателем.

Педагогические работники - физические лица, которые состоят в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняют обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности;

**Трудовой коллектив** - все работники университета, осуществляющие в нем трудовую деятельность на основании трудового договора.

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

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

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

Первичная профсоюзная организация и ее органы представляют в социальном партнерстве на локальном уровне интересы работников работодателя, являющихся членами соответствующего профсоюза, а также интересы всех работников Университета независимо от их членства в профсоюзе при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем.

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

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

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

**Комиссия по урегулированию социально-трудовых отношений** - комиссия, образованная на равноправной основе по решению работодателя и первичной профсоюзной организации (далее - сторон) из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон, для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора, заключения коллективного договора.

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

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

**Представление** - акт первичной профсоюзной организации или профкома АлтГУ об устранении нарушений коллективного договора, направляемый работодателю и подлежащий обязательному рассмотрению в недельный срок (ст. 13 Федерального Закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности”).

**Коллективный договор** - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в Университете и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

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

## **1.2. Стороны и сфера действия коллективного договора**

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

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

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

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

- учет мнения первичной профсоюзной организации Университета в случаях, предусмотренных ТК РФ, коллективным договором, соглашениями;

- проведение первичной профсоюзной организацией Университета консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, в том числе по вопросам, предусмотренным ст. 53 ТК РФ;

- обсуждение первичной профсоюзной организацией Университета планов социально-экономического развития АлтГУ;

- участие в разработке и принятии Коллективного договора и контроль за его исполнением;

- иные формы, определенные ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Первичная профсоюзная организация Университета имеют право вносить по вопросам, указанным в ст. 53 ТК РФ, в органы управления Университетом соответствующие предложения и участвовать в заседаниях при их рассмотрении.

### **1.3. Действие коллективного договора, изменение и дополнение коллективного договора**

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

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

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

1.3.4. При реорганизации сторон Коллективного договора права и обязанности сторон по выполнению Коллективного договора переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия.

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

1.3.6. Стороны не вправе в течение срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.3.7. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих изменения Коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с трудовым законодательством и данным договором. Предложения по внесению в Коллективный договор дополнений и изменений выносятся в Комиссию по урегулированию социально-трудовых отношений, сформированную в соответствии с законодательством РФ для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

1.3.8. Принятые сторонами изменения к Коллективному договору оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью Коллективного договора.

1.3.9. Внесение изменений и дополнений в Коллективный договор осуществляется после принятия решения Комиссией по урегулированию социально-трудовых отношений и подписания сторонами приложения о таких изменениях и дополнениях к Коллективному договору без проведения Конференции трудового коллектива. Изменения и дополнения регистрируются в соответствующем органе по труду. Об изменениях и дополнениях Коллективного договора уведомляется трудовой коллектив.

1.3.10. Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания сторонами и действует в течение трех лет.

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

1.3.12. После уведомительной регистрации Коллективного договора в установленном порядке университет доводит его текст и изменения к нему до работников университета путем размещения на официальном сайте АлтГУ и первичной профсоюзной организации.

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

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

### **2.1. Работники обязуются:**

2.1.1. Соблюдать Устав Университета и Правила внутреннего трудового распорядка.

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

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

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

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

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

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

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

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

2.1.10. Участвовать в обучении действиям в условиях чрезвычайных ситуаций, в предупреждении и ликвидации последствий ЧС, в работе по выявлению и устранению условий, способствующих осуществлению террористической деятельности на территории Университета.

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

2.1.12. Разрешать трудовые конфликты в соответствии с действующим законодательством.

2.1.13. Регулярно повышать свою квалификацию.

Отв. - ПК, председатели профсоюзного комитета.

## **2.2. Работодатель и первичная профсоюзная организация обязуются:**

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

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

2.2.3. Вносить в вышестоящие организации предложения, направленные на повышение качества жизни работников Университета.

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

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

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

Отв. - ректор, ПК.

## **2.3. Работодатель:**

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

Отв. - УБУ, ФИНДЕП.

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

Отв. - проректор по ЭиФ, ФИНДЕП.

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

Отв. – ФИНДЕП

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

Отв. - ректор.

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

Отв. - ректор, УК.

2.3.6. Работодатель обязуется:

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

- учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных нормами законодательства Российской Федерации;

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

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

Отв. - Проректор по ЭиФ, УБУ.

## **2.4. Профсоюз**

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

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



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

2.4.4. Осуществляет контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства, иных нормативных актов, коллективного договора и локальных нормативных актов содержащих нормы трудового права.

2.4.5. Первичная профсоюзная организация участвует в контроле за использованием Университетом средств федерального бюджета и средств от приносящей доход деятельности, направленных на обеспечение социальных гарантий работников университета.

2.4.6. Оказывает содействие в проведении специальной оценки условий труда работников.

2.4.7. Обеспечивает участие своего представителя в составе аттестационной комиссии для аттестации педагогических работников из состава профессорско-преподавательского состава и научных работников Университета.

Отв. – ПК.

## **2.5. Трудовые отношения**

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

Отв. - ректор, УК, ФИНДЕП.

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

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

Отв. - УК, ПК.

2.5.4. Прием на работу оформляется трудовым договором.

Отв. - УК.

2.5.5. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ и с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного учреждения (Приложением № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы,

утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р (далее - Программа)).

Работодатель в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Программой, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. №167н, обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором включены обязательные условия, предусмотренные действующим трудовым законодательством, а также конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки.

Отв. - ректор, проректор по ЭиФ, УК, ФИНДЕП, руководители подразделений.

2.5.6. Трудовой договор с работниками заключается, как правило, на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

Отв. - УК.

2.5.7. Заключению трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, научных работников а также переводу на указанные должности предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности, который проводится в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, с учетом устава и локальных нормативных актов Университета.

Трудовые договоры на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, научных работников в Университете могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора (но не более чем на 5 лет) с учетом особенностей, установленных главами 52 и 52.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

Срок трудового договора с конкретным работником устанавливается по соглашению сторон. При определении срока срочного трудового договора с работником, должность которого отнесена к педагогическим работникам, целесообразно, чтобы его окончание совпадало с окончанием семестра или учебного года. Также при определении срока срочного трудового договора могут быть учтены положения пункта 4.1.1. Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, на 2024 - 2026 годы.

Отв. - ректор, первый проректор по УР, УС, УК.

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

Отв. - ректор, первый проректор по УР, УС, УК, ЮО.

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

Отв. - ректор, первый проректор по УР, проректор по НИР, УС, УК, ЮО.

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

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

Отв. - УК, руководители подразделений.

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

Отв. - ректор, УК, ПК.

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

Трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, заключаются между работником и работодателем в порядке, установленном ТК РФ.

К педагогическим и иным работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, не должна применяться часть седьмая статьи 312.9 ТК РФ, относящаяся ко времени простоя по причинам, не зависящим от

работодателя и работника, с оплатой согласно положениям статьи 157 ТК РФ время, когда работник не выполняет непосредственно свою трудовую функцию, если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

Регулирование режима рабочего времени и оплаты труда педагогических работников в периоды, связанные с наступлением санитарно-эпидемиологических, климатических и других оснований, приводящих в том числе к переводу работников на дистанционный режим работы, осуществляется в соответствии с положениями приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № №536.

2.5.13. Прекращение или расторжение трудового договора с работником (далее - увольнение работника) может быть произведено по основаниям, предусмотренным трудовым кодексом Российской Федерации.

Отв. - ректор, УК, ПК.

2.5.14. Изменение требований к квалификации, образованию и обучению педагогического работника, научного работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по п.3 ч.1 ст.81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

Отв. - ректор, проректор по ЭиФ, ПК.

2.5.15. В состав коллегиальных органов, осуществляющих проведение конкурса на замещение должностей педагогических работников, проведения аттестации работников, занимающих должности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, в обязательном порядке входят делегированные представители выборного органа первичной профсоюзной организации работников.

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

Отв. - ректор, проректор по ЭиФ, УК, ЮО, ПК.

## **2.6. Дополнительное выходное пособие**

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

- получившим трудовое увечье при исполнении ими трудовых обязанностей, в зависимости от степени тяжести причиненного вреда здоровью - в размере до 30 000 руб.

Не выплачивается данное пособие если повреждение здоровья является следствием несчастного случая не связанного с производством, по основаниям, перечисленным в ст. 229.2 ТК РФ;

- увольняемым в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением (п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ), а также в случае расторжения трудового договора при отказе работника от перевода на другую работу, необходимую ему в соответствии с медицинским заключением (ч. 3 ст. 73 ТК РФ) - в размере 20 000 руб.

Не выплачивается указанное пособие, если неспособность к трудовой деятельности или нуждаемость в переводе на другую работу явилось следствием несчастного случая не связанного с производством, по основаниям перечисленным в ст. 229.2 ТК РФ;

- имеющим на иждивении ребенка до 14 лет и воспитывающим его без второго родителя - в размере 20 000 руб. на каждого ребенка в возрасте до 14 лет;

- в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора

2.6.2. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в повышенном размере по сравнению с установленным законодательством: для лиц, проработавших в организации свыше 30 лет и удостоенных почетного звания “Ветерана труда Алтайского государственного университета”, а также приравненные к ним лица, - в размере 20 000 рублей.

Отв. - проректор по ЭиФ, ФИНДЕП, УК, ЮО, ПК.

## **2.7. Иные правоотношения, связанные с трудом**

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

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

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

Отв. - проректоры.

### **3. НОРМЫ ТРУДА. ОПЛАТА ТРУДА**

#### **3.1. Нормирование труда**

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

Отв. - ректор, проректоры, ФИНДЕП, руководители подразделений.

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

Отв. – ПК.

#### **3.2. Определение учебной нагрузки**

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

Отв. - ректор, первый проректор по УР, УМУ, ФИНДЕП, ЮО, УК, ПК.

3.2.2. Учебная нагрузка каждого педагогического работника определяется в зависимости от занимаемой им должности, уровня квалификации и не может превышать верхних пределов, устанавливаемых по должностям профессорско-преподавательского состава в порядке, установленном пунктом 3.2.1 настоящего Коллективного договора.

Отв. - первый проректор по УР, УМУ, ФИНДЕП.

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

Отв. - ректор, первый проректор по УР, УМУ, ЮО.

3.2.4. Соотношение учебной нагрузки педагогических работников, установленной на учебный год, и другой деятельности, предусмотренной должностными обязанностями и/или индивидуальным планом (научной, творческой, исследовательской, методической, подготовительной, организационной, диагностической, лечебной, экспертной, иной, в том числе связанной с повышением своего профессионального уровня), в пределах установленной продолжительности рабочего времени, определяется локальным

нормативным актом организации в зависимости от занимаемой должности работника.

Отв. - первый проректор по УР, УМУ, ЮО, ПК.

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

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

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

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

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

Отв. - первый проректор по УР, УМУ, ФИНДЕП, руководители учебных подразделений.

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

Отв. - проректоры, УМУ, ФИНДЕП, УК, руководители учебных подразделений.

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

Отв. - первый проректор по УР, УМУ, ФИНДЕП, УК, ЮО, ПК.

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

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

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

Отв. - первый проректор по УР.

#### **4. ОПЛАТА ТРУДА**

4.1. Университет с участием выборного органа первичной профсоюзной организации разрабатывает положение об оплате труда работников Университета.

4.2. Университет учитывает особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников, отличные от оплаты труда педагогических работников, отнесенных к профессорско-педагогическому составу.

4.3. Работодатель обязуется обеспечить приоритетность расходов на оплату труда и отпусков. Фонд оплаты труда работников Университета является защищенной статьей бюджета.

Отв. - ректор, проректор по ЭиФ, ФИНДЕП.

4.4. Заработная плата работников Университета устанавливается в соответствии с действующим законодательством РФ и "Положением об оплате труда ФГБОУ ВО "Алтайский государственный университет".

Отв. - ректор, проректор по ЭиФ, УК, ФИНДЕП.

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

Отв. - главный бухгалтер, УБУ.

4.6. Работодатель гарантирует сохранение за педагогическими работниками условий оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

а) после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет - на один год;

б) до наступления права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно - за один год;

в) по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года - на 6 месяцев;

г) в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию - на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;



д) при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников, или ликвидации образовательных организаций высшего образования, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации - на 6 месяцев.

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

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

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

- для работников, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным условиям труда 1 степени (подкласс 3.1), - не менее 4 процентов установленной тарифной ставки (оклада);

- для работников, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным условиям труда 2 степени (подкласс 3.2) - не менее 8 процентов установленной тарифной ставки (оклада);

- для работников, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным условиям труда 3 степени (подкласс 3.3), - не менее 12 процентов установленной тарифной ставки (оклада);

- для работников, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным условиям труда 4 степени (подкласс 3.4), - не менее 20 процентов установленной тарифной ставки (оклада);

- для работников, условия труда на рабочих местах которых отнесены к опасным условиям труда (класс 4), - не менее 40 процентов установленной тарифной ставки (оклада).

Отв. проректор по ЭиФ, ФИНДЕП, УК, ЮО, ООТиПБ, УБУ, ПК.

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

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

Отв. - проректор по ЭиСР, ФИНДЕП, ПК.

## **5. Рабочее время, время отдыха.**

### **5.1. Рабочее время**

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

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

Отв. - проректоры, ФИНДЕП, УМУ, УК, ЮО, ПК.

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

Отв. - проректоры, ФИНДЕП, УК, УПО.

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

Отв. - проректор по ЭиФ, ФИНДЕП, ПК, руководители подразделений.

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

Отв. - ректор, проректоры, УК, ФИНДЕП, ЮО, ПК.

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

До проведения специальной оценки условий труда работникам обеспечивается сохранение гарантий и компенсаций за работу с вредными и / или опасными условиями, а также право на сокращенный рабочий день в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. N 298/П-22.

Отв. - ООТиПБ, ФИНДЕП, ЮО.

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

Отв. - УМУ.

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

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

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

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

Отв. - ректор, проректор по ЭиФ, ФИНДЕП, УК, ЮО, ПК.

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

Отв. - УК, ЮО.

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

Отв. - проректоры, ФИНДЕП, УМУ, УК, ЮО, ПК.

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

Отв. - проректор по ЭиФ, ФИНДЕП, ПК, руководители подразделений.

5.1.11. Когда по условиям производства (работы) в Университете в целом, в структурном подразделении Университета или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников (включая работников, занятых на работах с вредными и/или опасными условиями труда) ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы

продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов.

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

Отв. - проректор по ЭиФ, ФИНДЕП, ПК, УК, руководители подразделений.

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

Отв. - ректор, проректор по ЭиФ, руководители подразделений, УБУ, ФИНДЕП, УК, ЮО, ПК.

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

Отв. - УК, ЮО, УМУ, ФИНДЕП.

## **5.2. Время отдыха**

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

Отв. - УК, УМУ, ПК.

5.2.2. При предоставлении ежегодного отпуска работникам из числа преподавательского, профессорско-преподавательского состава и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

Работникам из числа преподавательского, профессорско-преподавательского состава и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем

году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

Отв. - УК, ЮО, ПК.

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

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

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

Отв. - УК, ЮО, ООТиПБ, УБУ, ПК.

5.2.5. При проведении специальной оценки условий труда (в соответствии с ФЗ от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда") работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 ТК РФ.

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

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

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

устанавливаемой денежной компенсацией, при этом минимальные размеры такой компенсации составляют:

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

До проведения специальной оценки условий труда работникам обеспечивается сохранение гарантий и компенсаций за работу с вредными и / или опасными условиями труда и оценки фактических условий труда работников работодатель сохраняет работникам, занятым на работах с вредными и/или опасными условиями труда, право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. N 298/П-22.

Отв. - УК, ЮО, ООТиПБ, УБУ, ПК.

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

Отв. - УК, ПК.

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

Отв. - УК, ПК, руководители структурных подразделений.

5.2.8. Педагогические работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный оплачиваемый отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (ст. 335 ТК РФ). Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к

ежегодному основному оплачиваемому отпуску, порядок исчисления стажа, дающего право на предоставление длительного отпуска, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству, порядок оплаты за счёт средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, определяются локальным нормативным актом, принимаемым в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

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

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

Отв. - УК, ПК, руководители структурных подразделений.

5.2.10. Работодатель обязуется предоставлять работникам дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью:

- **три календарных дня в следующих случаях:**

- работникам Университета (матерям; другим лицам, воспитывающим детей без матери), имеющим 2 и более детей в возрасте до 12 лет, по их заявлению;

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

- продолжительностью три календарных дня - регистрация брака; смерть близких родственников (родители, супруги, дети);

- продолжительностью два календарных дня - при рождении (усыновлении) ребенка отцу - работнику Университета;

- продолжительностью один календарный день - переезда работника на постоянное место жительства из другого района Алтайского края, субъекта Российской Федерации в административно-территориальное образование, в котором находится университет и его структурные подразделения; регистрации брака (детей, родителей); матери (отцу) либо другому лицу (опекуну, приемному родителю), фактически воспитывающему ребенка - учащегося младших (1 - 4) классов - в День знаний (1 сентября). Если при этом 1 сентября приходится на воскресенье, дополнительный отпуск предоставляется в следующий за ним рабочий день.

Указанные дополнительные отпуска и дни отдыха предоставляются при предоставлении работником документа, подтверждающего права на их получение.

Отв. - УК, ПК, руководители структурных подразделений.

5.2.11. В соответствии со ст. 262 ТК РФ одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году.

График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

Отв. - УК, ПК, руководители структурных подразделений.

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

- в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до семи календарных дней;

- матерям, имеющим детей в возрасте до шестнадцати лет, работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до шестнадцати лет без матери, - до 14 календарных дней в удобное для них время;

- работникам, удостоенным почетного звания "Ветеран труда АлтГУ", и лицам, приравненным к "Ветеранам труда АлтГУ", в соответствии с локальным нормативным актом Университета - до 14 календарных дней;

- родственникам для ухода за заболевшим членом семьи - на срок, указанный в заключении органов здравоохранения.

Отв. - УК, ЮО, ПК, руководители подразделений.

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

Отв. - УК, ПК.

## **6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА**

### **6.1. Работодатель:**

6.1.1. Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьями 217, 218 ТК РФ.

6.1.2. Работодатель обязуется выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, обязательных медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований работников, а также на мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта, в размере не менее 2,0% от фонда оплаты труда и не менее 0,7 % от суммы эксплуатационных расходов на содержание работодателя в объемах, обеспечивающих исполнения требований законодательства об охране труда. В этих целях ежегодно формируется соответствующая смета расходов на мероприятия по охране труда.



6.1.3. Использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами, проведение обязательных медицинских осмотров, а также возможность возврата части сумм страховых взносов (до 30%) на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами (не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством).

6.1.4. Создает службу охраны труда или вводит должность специалиста по охране труда в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

6.1.5. Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 426-ФЗ “О специальной оценке условий труда”.

6.1.6. Обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими СИЗ, в соответствии с установленными нормами.

6.1.7. Обеспечивает проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со ст. 220 ТК РФ.

6.1.8. Организует проведение обучения безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда в соответствии со ст. 219 ТК РФ; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

6.1.9. Обеспечивает выплату единовременной денежной компенсации, сверх предусмотренной федеральным законодательством, семье в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания в размере 20000 руб., при условии проведения предусмотренного законодательством расследования несчастного случая, надлежащего оформления акта по форме Н-1

6.1.10. Предоставляет Профсоюзу право участвовать в расследовании несчастных случаев с работниками и обучающимися при осуществлении образовательной деятельности. Предоставляет в Профсоюз информацию о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

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

6.1.12. Работодатель обязуется предоставить работникам, занятым на работах с вредными, опасными условиями труда, льготы и компенсации,

предусмотренные действующими законодательными актами Российской Федерации и локальными нормативными актами Университета.

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

Отв.- ОТ,ПБ и ГОиЧС

## 6.2. Профсоюз:

6.2.1. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда.

6.2.2. Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника, а также:

- при отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных законодательством) и невозможности предоставления ему работодателем (по объективным причинам) другой работы до устранения опасности для его жизни и здоровья;

- при необеспечении работника в соответствии со ст. 221 ТК РФ средствами индивидуальной и коллективной защиты, когда работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей.

6.2.3. Обращается в компетентные органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда, сокрытии фактов несчастных случаев с работниками и обучающимися при проведении образовательной деятельности.

6.2.4. Принимает участие в работе комиссий по проверкам:

- готовности Университета в начале учебного года;
- организаций, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых перед началом летней оздоровительной кампании.

Акт готовности подписывается всеми членами комиссии и является руководством для устранения выявленных недостатков.

6.3. Подготовка Университета к новому учебному году осуществляется в соответствии с планом мероприятий, утверждаемым приказом ректора. Подача заявок на ремонт помещений производится на очередной календарный год до 1 ноября текущего года.

Отв. – ректор, проректоры, руководители структурных подразделений.

## **7. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ЗАКРЕПЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ**

7.1. Университет и профсоюз обязаны совместно обеспечивать выполнение работодателем требований о своевременном (не менее чем за три месяца) и в полном объеме представлении органам службы занятости и выборному

профсоюзному органу первичной профсоюзной организации информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации образовательной организации (работодателя).

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация образовательной организации высшего образования с численностью работающих 15 и более человек;
- сокращение численности или штата работников в количестве:
  - 20 и более человек в течение 30 дней;
  - 60 и более человек в течение 60 дней;
  - 100 и более человек в течение 90 дней;
- увольнение работников в количестве 1 процента общего числа работающих в связи с ликвидацией образовательной организации высшего образования либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек;
- увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в образовательной организации высшего образования.

Отв. - ректор, проректор по ЭиФ, УК, ЮО, ПК.

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

Отв. - ректор, проректор по ЭиФ, ЮО, УК, ПК.

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

- перевод работников на режим неполного рабочего времени;
- ограничение проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- предоставление работникам в период сокращения до 4 часов в неделю для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы за счет средств от иной приносящей доход деятельности;
- проведение других мероприятий с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников;
- расторжение (в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и настоящим Коллективным договором) трудового договора в первую очередь с совместителями, временными и сезонными работниками;
- ограничение совмещения профессий, должностей;

- информированию об условиях досрочного выхода на пенсию в соответствии с со статьей 32 Закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 года № 1032-1 Федеральным законом от 12.12.2023 № 656-ФЗ "О занятости населения в Российской Федерации".

Отв. - УК, руководители подразделений, ПК.

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

Отв. - УК, руководители подразделений, ПК.

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

Отв. - ректор, проректор по ЭиФ, ФИНДЕП, УК.

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

Отв. - ректор, проректор по ЭиФ, УК, ПК.

7.7. Расторжение трудового договора с педагогическим работником в связи с сокращением численности или штата, а в случае прекращения деятельности Университета, аннулирования лицензии, лишения организации государственной аккредитации по соответствующей программе, истечения срока действия государственной аккредитации по соответствующей образовательной программе, приостановления действия лицензии, приостановления действия государственной аккредитации полностью или в отношении отдельных уровней образования, укрупненных групп профессий, специальностей и направлений подготовки, прекращения деятельности структурных подразделений Университета, сокращения контингента студентов допускается в течение учебного года с учетом мнения профсоюзного комитета.

Отв. - ректор, проректор по ЭиФ, ЮО, УК, ФИНДЕП, ПК.

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

- работники, занимающие по основному месту работы должности преподавателя СПО, профессорско-преподавательского состава, научных сотрудников и отнесенных в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста;

- работники, относящиеся к научным работникам и профессорско-преподавательскому составу, совмещающие работу с обучением в ФГБОУ ВО "Алтайский государственный университет" и лица, получившие высшее

образование и впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня.

Отв. - ректор, проректор по ЭиФ, ЮО, УК, ФИНДЕП, ПК.

## **8 . СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ**

8.1. Для осуществления социальной защиты работников работодателем используются средства Социального фонда России, средства субсидий, выделяемые Министерством науки и высшего образования РФ на развитие социальной сферы, средства, получаемые от приносящей доход деятельности.

Отв. - проректор по ЭиФ, УБУ.

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

Отв. - проректор по ЭиФ, ПК.

8.3. В Университете создается комиссия по контролю за расходованием средств Социального фонда России. Порядок создания, численность и полномочия определяются локальным нормативным актом.

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

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

8.6. Только для работников по основному месту работы в целях социальной защиты работников осуществляются следующие выплаты:

- в связи со смертью близких родственников (1 степени родства: дети, родители, супруги) - в размере 20 000 руб.;

- в связи со смертью работника материальная помощь предоставляется одному из близких родственников умершего работника (1 степени родства: дети, родители, супруги) - в размере 45 000 руб.

- в связи с рождением ребенка - в размере 30 000 руб.;

- при наличии сложной жизненной ситуации (поданные заявления рассматриваются комиссией по выделению материальной помощи):

- в связи с тяжелым материальным положением работника при наличии документов, подтверждающих такое положение: болезнь работника и/или его несовершеннолетних детей, сложное финансовое положение, малообеспеченность - в размере 10 000 рублей

- длительная нетрудоспособность работника (непрерывный лист нетрудоспособности более месяца) и затраты на лечение в связи с этой болезнью превысили 1 МРОТ - в размере 15 000 руб.;

- причинение материального ущерба имуществу работника при пожаре, наводнении, техногенных катастроф и иных чрезвычайных ситуаций - в размере до 50 000 рублей.

8.7. Выплаты, указанные в п. 8.6. назначаются на основании заявления лица, претендующего на данную выплату.

8.8. Заявление о выплате, подается в АлтГУ в срок не позднее трех календарных месяцев с даты возникновения основания для выплаты.

8.9. Решение по заявлению о выплате принимается в срок не позднее 14 календарных дней с даты поступления заявления в АлтГУ.

8.10. Выплата осуществляется единовременно, одному из лиц, обладающим правом на выплату, в срок не позднее 14 календарных дней с даты принятия решения о выплате.

Отв. – УБУ, ФИНДЕП, УК

8.11. Университет обязуется:

- присваивать работникам почетное звание "Ветеран труда АлтГУ" в соответствии с принятым в Университете локальным нормативным актом;

- ходатайствовать перед Министерством образования и науки РФ о награждении особо отличившихся работников, имеющих большой стаж работы в Университете, ведомственными наградами;

- к юбилейным датам работников Университета (женщины - 50 и 60 лет, мужчины - 50 и 65 лет, женщины и мужчины - 70, 75, 80 лет) проработавшим в АлтГУ 5 (пять) лет и более производится единовременная выплата в размере 10 000 руб.

- работникам Университета, удостоенным почетного звания "Ветеран труда АлтГУ", производится единовременная выплата в размере 10 000 руб.

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

- работникам, проработавшим в Университете 30 лет и более, достигшим пенсионного возраста, при увольнении (за исключением случаев истечения срочного трудового договора, соглашения сторон и за совершение дисциплинарного проступка) дополнительно производится единовременная выплата за многолетний добросовестный труд в размере 60 000 руб. Выплата производится один раз за весь период трудовой деятельности.

Отв. - ректор, УК, ПК.

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

8.13. В случае расторжения трудового договора по соглашению сторон, работник и работодатель могут договориться о дополнительном выходном

пособии (или компенсационной выплате), размер которого определяется сторонами соглашения.

Отв. - ректор, проректор по ЭиФ, УК.

8.14. Размер материальной помощи и социальных гарантий может индексироваться в зависимости от уровня инфляции заложенном в федеральном законе о бюджете Российской Федерации на соответствующий финансовый год, и финансовой возможности Университета.

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

8.15.1. Обеспечить работу мест общественного питания (столовой и буфетов в учебных корпусах) для работников в течение рабочего дня (с 9.00 до 17.00).

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

8.15.3. Предоставлять работникам для занятий в спортивных секциях спортивные залы и спортивный инвентарь в соответствии с графиком работы спортивных залов, согласно тарифам, установленным приказом ректора Университета.

8.15.4. Предоставлять автомобильный транспорт работникам АлтГУ для ритуальных мероприятий.

8.15.5. Организовывать пребывание работников на территории баз учебных практик университета (оз. Красилово, р. Чарыш, Чемальский р-н), подведомственных Университету. Стоимость пребывания для работников Университета) и 1 члена его семьи (супруг, несовершеннолетние дети и внуки, родители) должна быть не выше 50% от общей стоимости путевки (в том числе для членов профкома и 1 члена из их семьи не более 30%).

Работодатель обязуется оказывать содействие в организации и обеспечении доставки работников к вышеуказанным базам учебных практик с возмещением работниками транспортных затрат.

Отв. - проректор по БиОВ, проректор по ЭиФ, ПК.

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

Отв. - проректор по БиОВ, проректор по ЭиФ, ПК.

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

Отв. - проректор по ЭиФ.

8.17. Работодатель содействует улучшению жилищных условий работников Университета путем участия в федеральных, региональных и муниципальных

программах по строительству жилья. Профсоюзный комитет ведет прием и учет работников Университета, нуждающихся в улучшении жилищных условий, включает их в списки на строительство жилья и оказывает иную помощь в решении данного вопроса.

Отв. - ПК, УКДиСР.

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

Отв. - проректор по ЭиФ, УК, ЮО.

8.19. Работодатель организует для несовершеннолетних детей работников Университета развивающие программы для дошкольников и подготовки школьников к поступлению в вуз.

Реализация указанных программ осуществляется за счет средств от приносящей доход деятельности Университета.

Данное право предоставляется каждому несовершеннолетнему ребенку работников Университета ежегодно, один раз в учебном году на одну программу.

Отв. - проректор по УР, проректор по ЭиФ, ФИНДЕП.

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

Отв. - проректор по ЭиФ, УКДиСР, ПК.

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

Отв. - УКДиСР.

8.22. Работодатель и профком исходят из признания и обеспечения приоритета жизни и здоровья работников.

Отв. - начальник УКДиСР, ПК.

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

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

Отв. – УКДиСР, проректор по НиИР.

8.25. Университет осуществляет мероприятия и финансирование по реализации программы "Комплексная программа рекрутинга и поддержки



молодых научно-педагогических работников в Алтайском государственном университете" в порядке и на условиях предусмотренных локальными нормативными актами.

Отв. – проректор по ЭиФ, проректор по УР, проректор по НиИР.

8.26. Университет приобретает подарки в честь празднования Нового года несовершеннолетним детям работников университета исходя из финансовых возможностей университета.

Отв. – УКДиСР, проректор по ЭиФ.

## **9. Гарантии прав первичной профсоюзной организации и членов Профсоюза.**

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

9.2. Работодатель обязуется:

9.2.1. по заявлению членов профсоюза осуществлять централизованное удержание членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, в порядке и в размере, установленном Уставом профсоюза, и не вправе задерживать их перечисление:

9.2.2. соблюдать права первичной профсоюзной организации, способствовать ее деятельности, не допускать ограничения установленных законом прав и гарантий и не препятствовать ее созданию и функционированию.

9.2.3. не препятствовать представителям профкома в посещении организации и подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

9.2.4. предоставлять профсоюзу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятия общественного питания, условий проживания работников в общежитии.

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

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

9.5. По представлению профсоюзного комитета работодатель рассматривает в установленном порядке вопрос о поощрении активно работающих

неосвобожденных от основной работы членов профкома, председателей профсоюзных бюро институтов и подразделений.

Членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы в образовательных организациях высшего образования, занимающим должности профессорско-преподавательского состава, учебная нагрузка устанавливается в объеме ниже средней учебной нагрузки, предусмотренной по структурному подразделению не менее чем на 10%.

Отв. - УМУ, проректоры.

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

Отв. - ПК.

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

Отв. - УК, профком.

9.8. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации образовательной организации (работодателя) или совершения работником виновных действий, за которые действующим законодательством Российской Федерации предусмотрено увольнение.

Отв. - УК, профком.

9.9. Члены выборных органов профсоюзной организации, уполномоченные по охране труда, представители профсоюзной организации включенные в состав совместных с работодателем комитетов (комиссий) освобождаются от основной работы с сохранением места работы (должности) и среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашением, коллективным договором.

Отв. - УК, ПК.

9.10. Педагогические работники, у которых срок действия квалификационной категории, установленной (присвоенной) по результатам аттестации, истекает в период исполнения ими на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течении шести месяцев после их окончания, имеют право на период до прохождения ими аттестации в установленном порядке на оплату труда, предусмотренную для педагогических работников, имеющих соответствующую квалификационную категорию.

9.11. Работодатель признает гарантии освобожденных профсоюзных работников, избранных в состав профсоюзных органов:

9.11.1. Работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в профсоюзный орган, предоставляются после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствия с письменного согласия работника - другая равноценная работа (должность).

9.12. Председатели профсоюзных комитетов избираются в ученые советы институтов, филиалов по соответствующей квоте.

Отв. - ректор, председатель первичной профсоюзной организации.

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

Отв. – председатель первичной профсоюзной организации

9.14. Стоимость пребывания на базах учебных практик (оз. Красилово, р. Чарыш, Чемальский р-н), подведомственных Университету, указанных в п. 7.9.6 Коллективного договора для членов Первичной профсоюзной организации работников ФГБОУ ВО "Алтайский государственный университет" и 1 члена их семей (супруг, несовершеннолетние дети и внуки, родители) должна быть не выше 30 % от стоимости установленной приказом.

Отв. – УКДиСР

9.15. Работодатель обязуется предоставить первичной профсоюзной организации бесплатно помещение (аудитория 104Кс), отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого профкома и проведения собраний работников, а также оргтехнику и средства связи, (в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет, бумагу и канцелярские товары по согласованной заявке), обеспечить охрану, ремонт и уборку выделенного помещения.

Отв. – ректор

## **10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

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

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

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

### **Подписи членов согласительной комиссии**

**от Работодателя:**

**от Первичной профсоюзной организации:**

|                                                                                                                     |                                                                                                                                                     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Малаханов Александр Николаевич,<br>проректор по экономике и<br>стратегическому развитию                             | Мацюра Александр Владимирович,<br>председатель Первичной профсоюзной<br>организации работников ФГБОУ ВО<br>"Алтайский государственный университет"  |
| Скобов Максим Станиславович,<br>директор финансового<br>департамента                                                | Пашнев Владимир Валентинович,<br>заведующий кафедрой вычислительной<br>техники и электроники Института цифровых<br>технологий, электроники и физики |
| Ильиных Олег Юрьевич, проректор<br>по безопасности и общим вопросам                                                 | Петрова Анна Георгиевна, профессор<br>кафедры дифференциальных уравнений<br>Института математики и информационных<br>технологий                     |
| Боровкова Екатерина Петровна,<br>начальник юридического отдела                                                      | Серебряков Андрей Александрович, старший<br>преподаватель кафедры гражданского права<br>Юридического института                                      |
| Трушников Александр Николаевич,<br>директор департамента<br>организации процессов управления<br>и кадровой политики | Смолякова Лариса Ленгардовна, старший<br>преподаватель кафедры информатики<br>Института математики и информационных<br>технологий                   |

---