

**Министерство образования и науки РФ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Тверской государственной университет»
(ФГБОУ «ТвГУ»)**

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ФГБОУ «ТвГУ»
на 2019-2021г.г.**



Состав согласительной комиссии

Председатель комиссии - Сердитова Н.Е. – проректор по УВР;

- **Каплунов И.А., проректор по НИД;**
- **Щеглова Л.В., главный бухгалтер;**
- **Баранов И.В., начальник юридической службы;**
- **Сидорова Л.Л., начальник управления кадров;**
- **Павлова Л.С., и.о. начальника УОП;**
- **Смирнов С.Н., директор ИнНО;**
- **Рясенский С.С., декан химико-тех. факультета;**
- **Педько Б.Б – декан физико-тех. факультета;**
- **Чемарина Ю.В. – декан математического факультета;**



Состав согласительной комиссии

- **Цветкова М.В., председатель профкома;**
- **Грушко Е.С., зав.кафедрой бухучета;**
- **Шверина Т.А., зав. кафедрой БЖД;**
- **Могилевский И.Ш., доцент математического факультета;**



Общие положения

- 1.2. Коллективный договор является правовым актом, который регулирует социально-трудовые отношения в Тверском государственном университете между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов и в соответствии с законодательством.**
- 1.4. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников университета.**
- 1.5. Ректор и профком могут заключать иные соглашения в соответствии с ч.10 ст.45 ТК РФ, содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов профсоюза, а также на работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших выборный орган профорганизации на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.**
- 1.6.1. В Коллективном договоре с учетом финансовых возможностей университета могут устанавливаться льготы и гарантии работникам более благоприятные по сравнению с установленными законами, дополнительные меры социальной поддержки.**



Развитие социального партнерства

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

2.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные Коллективным договором обязательства.

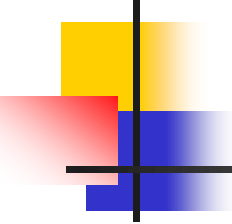
2.1.2. Развивать и совершенствовать систему органов социального партнерства в вузе, проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников организаций, совершенствования локальных нормативных правовых актов, регулирующих трудовые права работников, и по другим социально значимым вопросам.

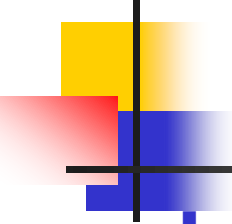
2.2.1. Ректор предоставляет профкому по его запросам информацию о численности и составе работников университета, системах оплаты труда, о минимальных размерах окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам, размерах средней заработной платы по категориям персонала, а также по иным показателям, связанным с оплатой труда работников, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников.



Трудовые отношения

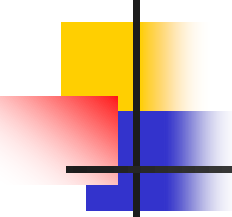
- **3.1. Трудовые отношения регулируются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (ТК РФ), федеральными законами и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Коллективным договором. Условия, оговариваемые при заключении трудовых договоров, не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, Коллективным договором.**
- **3.3. Штатное расписание утверждается ректором ежегодно:**
- **- штатное расписание профессорско-преподавательского состава ТвГУ формируется в соответствии с численностью контингента обучающихся и рекомендациями учредителя и утверждается ректором не позднее 15 июля текущего года**
- **- штатное расписание работников по видам персонала утверждается на календарный год до 20 декабря текущего года в соответствии с рекомендациями учредителя.**
- **3.4. Штатное расписание утверждается ректором при согласовании с проректором по соответствующему направлению работы, главным бухгалтером, профкомом с учетом того, что *численный состав работников университета достаточен для выполнения его функций и объемов работ, установленных учредителем.***

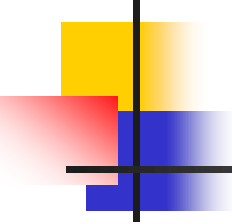
- 
-
- **3.6.3 Трудовой договор с работниками организаций заключается, как правило, на неопределенный срок.**
 - **Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом.**
 - **Трудовые договоры на замещение должностей педагогических работников, относящихся к ППС, научных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора с учетом особенностей, установленных статьями 332 и 336.1 ТК РФ.**
 - *Срок договора с конкретным работником устанавливается ректором на основании решения ученого совета университета (факультета, института). При определении срока договора целесообразно, чтобы его окончание совпадало с окончанием учебного года (до 31 августа текущего года).*



3.6.5. Эффективный контракт – трудовой договор, в котором конкретизированы трудовые (должностные) обязанности работника, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда, качества оказываемых услуг, а также меры социальной поддержки, - заключается при условии добровольного согласия работника. При заключении эффективного контракта с работниками должно быть предусмотрены обязательные условия оплаты труда, а именно:

- **размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);**
- **размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда) и др.;**
- **размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления в соответствии с Коллективным договором.**

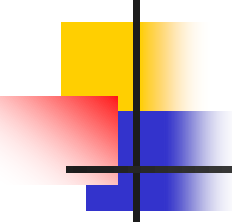
- 
-
- **3.6.6. Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) образовательной организации не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.**
 - **3.6.8. Закрепляется преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штата работников с более высокой квалификацией. При равной квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе имеют работники:**
 - **- предпенсионного возраста (за 5 лет и менее 1 года до пенсии);**
 - **- имеющие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;**
 - **- приступившие к трудовой деятельности непосредственно после получения высшего или среднего профессионального образования в течение первых 3-х лет работы;**
 - **- совмещающие работу с обучением в университете.**

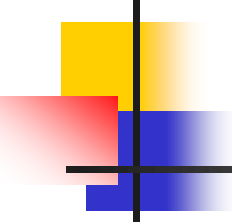
- 
-
- **3.7. При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников университета увольняемый работник имеет право на получение *выходного пособия в размере среднего месячного заработка, при этом за работником сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).***
 - **По представлению профсоюзного комитета и руководителя структурного подразделения при увольнении работника в связи с его уходом на пенсию и завершением деятельности в ТвГУ работодатель обязуется выплатить ему *единовременное пособие, размеры которого устанавливаются в зависимости от стажа работы в университете, наличии внебюджетных средств, а именно: при стаже более 25 лет- в размере 25000 рублей.***
 - **3.8. Участие профкома в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, является обязательным в соответствии со статьями 82,373 ТК РФ.**

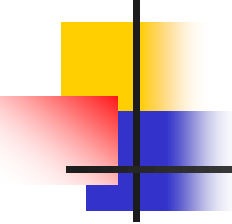


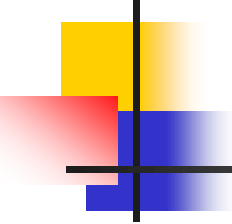
Оплата труда и нормы труда

- **4.1. Система оплаты труда в университете, включающая в себя размеры окладов, ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается настоящим Коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами РФ.**
- ***4.2. Фонд оплаты труда формируется на календарный год в соответствии с законодательством РФ, исходя из средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности университета, других источников, не противоречащих законодательству.***
- ***Положение об оплате труда работников ТвГУ разрабатывается с участием профкома, утверждается ректором и регулирует вопросы оплаты труда с учетом:***
 - ***- обеспечения зависимости заработной платы работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда;***
 - ***- обеспечения равной оплаты за труд равной ценности, недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;***
 - ***- формирования размеров должностных окладов, ставок заработной платы на основе квалификационных уровней, требований к профессиональной подготовке;***

- 
-
- - перераспределения средств, предназначенных на оплату труда с тем, чтобы на установление размеров должностных окладов, ставок заработной платы работников направлялось не менее **70%** фонда оплаты труда ТвГУ в соответствии с Отраслевым Соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования на 2018-2020г. (п.5.2.2);
 - - **формирования фонда стимулирующих выплат;**
 - - определения размеров и порядка выплат стимулирующего характера, в том числе выплат за непрерывный стаж работы в университете, имеющих у работников государственных и ведомственных наград, а также размеров премий для всех категорий работников;
 - 4.3. Разработка и утверждение показателей и критериев стимулирующих выплат осуществляются исходя из принципов ***объективности, своевременности, предсказуемости, адекватности, прозрачности.***

- 
- **4.6. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с должностными окладами, ставками заработной платы, установленными для работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством.**
 - **До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет:**
 - **- выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12% или до 24% (приказ Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 7 октября 1992 г. № 611);**
 - **- гарантии и компенсации (продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней; повышенная оплата труда не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), предусмотренной для различных видов работ с нормальными условиями труда) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ.**

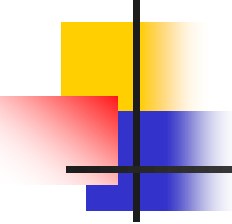
- 
- **4.15. При планировании нагрузки профессорско-преподавательского состава работодатель обязуется исходить из 6-часового рабочего дня 6-дневной рабочей недели, что соответствует 1440 часам в год на все виды работ.**
 - **Верхним пределом учебной нагрузки первой половины дня для ППС является 900 часов в год, объем учебной нагрузки первой половины дня устанавливается приказом ректора дифференцированно по должностям ППС ежегодно.**
 - **4.16. В случае превышения учебной нагрузки на ставку заработной платы для ППС допускается работа по совместительству (в объемах не выше 0,5 ставки) и (или) на условиях почасовой оплаты (в объеме не более 300 часов).**
 - **Учебная нагрузка, не выполненная в связи с нерабочими днями, либо по иным причинам, не зависящим от преподавателя, не считается невыполнением нагрузки, уменьшение заработной платы не производится.**
 - ***4.17. Расчет объема учебной нагрузки производится по образовательным программам управлением образовательных программ на основании расчетов по образовательным программам и согласовывается с заведующими кафедрами, деканами, директорами институтов.***

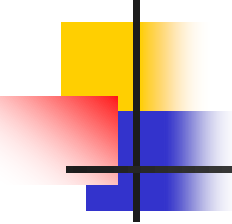
- 
- ***4.19. Введение новых норм труда производится ректором по согласованию с профсоюзным комитетом и в соответствии с требованиями Министерства науки и высшего образования РФ к условиям реализации образовательных программ. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за 2 месяца.***
 - ***4.20. В рабочее время ППС включается учебная (преподавательская), учебно-методическая, научно-исследовательская и другие виды работ, для которых устанавливаются нормы времени в «Положении о продолжительности рабочего времени и порядке определения учебной нагрузки ППС ТвГУ».***
 - ***Преподаватель имеет право во второй половине дня работать в библиотеках, архивах, др. учреждениях в целях подготовки аудиторных занятий, учебно-методических и научно-исследовательских работ.***
 - ***4.21. При направлении в служебную командировку работник обязан написать заявление на выдачу ему денежных средств под отчет, необходимых для оплаты проезда, найма жилого помещения, дополнительных расходов, связанных с проживанием вне места постоянного жительства.***

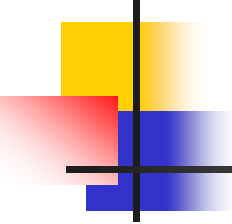


Рабочее время и время отдыха

- 5.2. Режим рабочего времени и времени отдыха работников ТвГУ определяется «Правилами внутреннего распорядка», которые предусматривают:
 - - *право педагогических работников на выполнение обязанностей, связанных с научной, творческой и исследовательской работой, а также другой работой, предусмотренной должностными обязанностями или индивидуальным планом как непосредственно в образовательной организации, так и за ее пределами;*
 - - осуществление расчета норм времени педагогических работников, принимая 1 академический час учебной нагрузки за 1 астрономический час рабочего времени.
- 5.3. По соглашению между ректором университета и работником (в том числе при заключении трудового договора) работнику может устанавливаться гибкий график работы.
- Работодатель имеет право устанавливать гибкий график работы, не связанный с учебным процессом, женщинам, имеющим одного ребенка дошкольного возраста или двух и более детей до 14 лет.

- 
- **5.5. Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения экзаменационной сессии, учебных занятий с обучающимися по заочной форме обучения, дней открытых дверей для абитуриентов и их родителей и др., допускается по письменному распоряжению руководителя организации с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома.**
 - **Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее, чем в двойном размере, либо (по желанию работника) предоставляет ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.**
 - ***5.6. В каждом календарном году работник имеет право на отпуск продолжительностью в соответствии с ТК РФ (ст.114) с сохранением должности и среднего заработка. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым ректором и согласованным с профкомом. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. (ст.123 ТК РФ).***

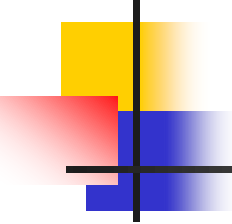
- 
-
- **Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 123,124,125 ТК РФ. В случае, когда работник не может реализовать свое право на отпуск в соответствии с утвержденным графиком отпусков, то он обязан представить заявление о переносе сроков очередного отпуска. *Если работник не хочет реализовать свое право на отпуск, то он должен представить заявление об отказе от отпуска.***
 - **Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение 2-х лет подряд.**
 - **5.9. В соответствии со ст. 116,117 ТК РФ работникам, занятым на работе с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью до 14 календарных дней. Перечень работ и профессий с вредными и (или) опасными условиями труда определяется по результатам специальной оценки условий труда и утверждается ректором по согласованию с профсоюзным комитетом.**

- 
- **5.10. Работники университета, привлекаемые при необходимости по распоряжению ректора к выполнению своих трудовых функций за пределами установленного для них продолжительности рабочего времени, имеют право на дополнительный оплачиваемый отпуск, который не может быть менее 3-х календарных дней. (ст.101,116,119 ТК РФ)**
 - **Дополнительный отпуск предоставляется приказом ректора в соответствии с законодательством РФ.**
 - **5.12. Работники университета имеют право на получение кратковременного отпуска в связи с регистрацией брака сотрудника или его детей, с рождением ребенка, смертью близких родственников сроком до 5 дней, из которых 3 дня - оплачиваемые работодателем.**
 - **5.14. Педагогические работники (деканы, директора институтов, зав. кафедрами, профессора, доценты, старшие преподаватели, ассистенты) имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года (либо полностью, либо по частям) через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы без сохранения заработной платы.**
 - **5.15. 1 сентября считается нерабочим оплачиваемым днем для работников университета, дети которых поступают в 1 класс.**



Охрана труда

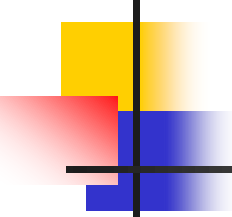
- **6.1. Работодатель обязуется:**
- **6.1.2. Осуществлять финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе по обучению работников безопасным приемам работ, проведению специальной оценки условий труда в размере не менее 0,7% от суммы эксплуатационных расходов университета. Использовать 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, обязательных медицинских осмотров и т.д.**
- **6.2. Стороны совместно:**
- **6.2.1. Обеспечивают условия для осуществления уполномоченным по охране труда профсоюзного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда, предусматривая предоставление ему надбавки к заработной плате в размере не менее 20% от должностного оклада.**
- **6.2.5. Обеспечивают выплату единовременной материальной помощи (помимо предусмотренной федеральным законодательством работнику) в связи с несчастным случаем или профессиональным заболеванием вследствие нарушения норм охраны труда.**

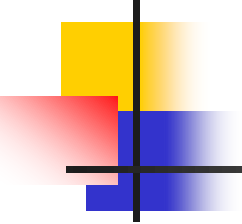
- 
-
- **6.3. Профком:**
 - **6.3.2 Участвует в проведении проверок состояния охраны труда, выполнении мероприятий, предусмотренных соглашениями по охране труда.**
 - **6.3.3. Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и средней заработной платы на время приостановки работы вследствие нарушения нормативных требований по охране труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).**
 - **6.3.4. Обеспечивает избрание уполномоченного по охране труда от профкома ТвГУ, способствует формированию и организации деятельности совместных комиссий по охране труда, взаимодействует с органами, осуществляющими контроль по вопросам охраны труда в сфере образования.**
 - **6.3.5. Принимает участие в работе университетских комиссий по проверке готовности вуза к началу учебного года, организации оздоровления, лечения работников.**
 - **6.3.6. Регулярно рассматривает состояние условий и охраны труда, безопасности образовательного процесса, производственного травматизма .**



Социальные гарантии

- **7.1. Решение о направлении средств субсидии, а также от приносящей доход деятельности на меры социальной поддержки, оздоровление работников, укрепление материально-технической базы, содержание зданий, благоустройство территорий и др. производственные и социальные нужды работников *принимается университетом самостоятельно и с учетом государственных гарантий работникам, предоставляемым в соответствии с ТК РФ.***
- **7.2. Для реализации мер социальной поддержки создается фонд социальной поддержки.**
- **Положение о социальной поддержке разрабатывается совместно сторонами и устанавливает гарантии и компенсации работникам в следующих случаях:**
 - - в связи со сложными жизненными ситуациями, тяжелым материальным положением;
 - - в связи с рождением детей;
 - - частичным возмещением стоимости дорогостоящего лечения, операций;
 - - частичным возмещением затрат на санаторно-курортное лечение работников;
 - - частичным возмещением затрат на оздоровление детей работников в детских оздоровительных лагерях;

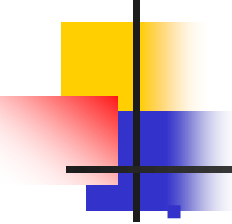
- 
-
- - в связи с оплатой ритуальных услуг;
 - - в связи с затратами на защиту кандидатских и докторских диссертаций;
 - - в связи с компенсацией затрат на обязательные периодические медицинские осмотры;
 - - снижения стоимости платных образовательных услуг студентам – детям работников университета, студентам – работникам университета;
 - - *предоставления единовременной материальной помощи работнику в случае травмы или профессионального заболевания, связанных с нарушением норм охраны труда в университете;*
 - - *предоставления материальной помощи работнику, одному воспитывающему детей (ребенка);*
 - - материального поощрения к юбилейным датам, оплаты новогодних подарков для детей дошкольного и школьного возраста работников университета, компенсации затрат на поездки по городу в служебных целях.
 - Размеры и порядок назначения материальной помощи конкретизируются в Положении о социальной поддержке.

- 
- ***7.3. В целях поддержки молодых специалистов (работников университета до 35 лет) считать приоритетным:***
 - ***- обеспечение правовой и социальной защищенности молодежи;***
 - ***- установление надбавок молодым специалистам, впервые приступающим на работу по полученной специальности;***
 - ***- содействие улучшению их жилищных условий.***
 - **7.4. Для реализации системы социальной поддержки работников университета создается комиссия по социальной поддержке преподавателей и сотрудников.**
 - **Комиссия формируется из представителей профсоюзного комитета и работодателя и утверждается приказом ректора.**
 - **Решения комиссии, утвержденные ректором, являются основанием для назначения материальной помощи работникам университета по направлениям социальной поддержки.**
 - **Комиссия ежегодно представляет Ученому совету отчет о расходовании средств, выделенных на социальную поддержку работников ТвГУ.**



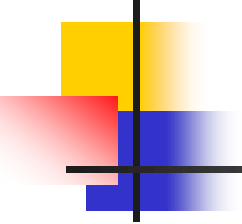
ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

- **8.1** Права и гарантии деятельности профсоюзного комитета определяются ТК РФ, законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом профсоюза работников народного образования и науки РФ и реализуются с учетом Отраслевого соглашения, настоящего Коллективного договора.
- **8.2.** Работодатель обязуется:
 - **8.2.1.** Соблюдать права и гарантии профсоюзной организации работников ТвГУ, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности, не препятствуя созданию и функционированию первичных профсоюзных организаций.
- **8.3.** Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:
 - **8.3.1.** Работники, входящие в состав выборных профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного комитета, а председатель профкома - соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.
- Перемещение или временный перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного комитета.



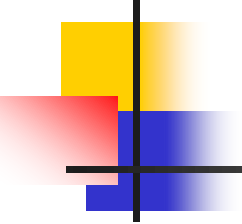
8.3.2. Увольнение по инициативе работодателя работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного комитета, членами которого они являются, а председателя профкома – с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

- **8.3.4. Члены профсоюзного комитета, занимающие должности профессорско-преподавательского состава, имеют право на снижение учебной нагрузки 2-ой половины дня на 40 часов в год.**
- **8.3.6. Председатели профсоюзных организаций факультетов, институтов вводятся в состав ученых советов факультетов, институтов; председатель профсоюзной организации работников ТвГУ – в состав ученого совета ТвГУ.**
- **8.6. 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 организации или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение.**



Контроль за выполнением Коллективного договора

- **9.1 Контроль за выполнением настоящего Коллективного договора осуществляется сторонами Коллективного договора, их представителями, а также органами, зарегистрировавшими его:**
 - - Министерством науки и высшего образования РФ;
 - - Центральным Советом Профсоюза работников народного образования и науки РФ;
 - - Главным управлением по труду и занятости Тверской области.
- **9.2. Информация о выполнении настоящего Коллективного договора ежегодно рассматривается на совместном заседании ученого совета ТвГУ и профсоюзного комитета ТвГУ и доводится до сведения всех структур университета.**
- **9.3. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Коллективного договора, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законом.**



Изменения в Положении об оплате труда

- **4. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) и штатное расписание.**
- п.4.3 – убрать текст в отношении установления персонального повышающего коэффициента.
- п.4.4. – новая формулировка: «В штатном расписании университета указываются должности (профессии) работников, численность, должностные оклады, график работы в рабочей неделе и источник финансирования».



- **5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.**

- **п.5.1. – убрать показатели:**

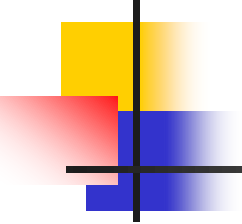
За выполнение работ различных квалификаций

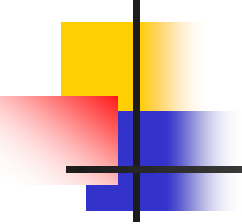
За работу со сведениями, составляющими государственную тайну, работу с шифрами

За совмещение должностей, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы... - перенести в п.6.3 (стимулирующие выплаты)

- **п.5.3. (доплаты за работу в ночное время) – убрать**

- **п.5.8. (доплаты за совмещение должностей) – убрать**

- 
-
- **7. Оплата труда ректора университета, проректоров и главного бухгалтера.**
 - **п.7.1. Условия оплаты труда ректора устанавливаются в соответствии с трудовым договором, заключенным между ректором университета и Учредителем.**
 - **п.7.4. Предельный уровень соотношения заработной платы ректора, проректоров и главного бухгалтера и средней заработной платы работников университета устанавливается в кратности 8 к 1 в соответствии с ФЗ от 03.07.2016г. №347-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ»**

- 
-
- **8. Порядок формирования ФОТ и штатного расписания.**

 - **п.8.1.3. Объем учебной нагрузки по кафедрам на учебный год рассчитывает управление образовательных программ на основании расчетов по образовательным программам, согласованных с заведующими кафедрами, деканами факультетов, директорами институтов.**

 - **Заключительная часть.**

 - **Добавить:**
«В настоящее Положение можно вносить изменения, и оно может быть отменено только решением ученого совета университета по согласованию с профсоюзным комитетом».



Спасибо за внимание
