

Представитель работодателя – ректор  
Федерального государственного  
бюджетного образовательного  
учреждения высшего профессионального  
образования «Алтайская государственная  
академия образования имени В.М.  
Шукшина»



Л.А.Мокрецова  
(подпись) (инициалы, фамилия)

\_\_\_\_\_ 2015г.

Представитель работников – Председатель  
Первичной профсоюзной организации  
работников ФГБОУ ВПО «Алтайская  
государственная академия образования им.  
В.М. Шукшина» Профсоюза работников  
народного образования и науки Российской  
Федерации



А.В.Сычев  
(подпись) (инициалы, фамилия)

\_\_\_\_\_ 2015г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения  
высшего профессионального образования**

**«Алтайская государственная академия образования имени В.М.  
Шукшина»**

**на 2015-2018 годы**

Коллективный договор  
принят конференцией научно-педагогических работников,  
представителей других категорий работников и обучающихся  
29 апреля 2015 г.

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего профессионального образования «Алтайская государственная академия образования имени В.М. Шукшина» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей с целью обеспечения социальных и трудовых гарантий работникам Академии, создания благоприятных условий деятельности Академии.

1.2. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя Мокрецовой Людмилы Алексеевны, ректора Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Алтайская государственная академия образования имени В.М. Шукшина» (далее - работодатель, Академия) с одной стороны,

Работники в лице уполномоченного в установленном порядке представителя Сычева Андрея Владимировича, председателя Первичной профсоюзной организации работников ФГБОУ ВПО «Алтайская государственная академия образования им. В.М. Шукшина» Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – профсоюзная организация) с другой стороны.

1.3. Предмет Договора.

Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.4. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Академии.

1.5. Стороны в течение всего срока действия коллективного договора не могут прекратить выполнение принятых на себя обязательств в одностороннем порядке. Все условия коллективного договора являются обязательными для выполнения сторонами.

1.6. Профсоюзная организация в лице ее выборного органа - профсоюзного комитета (далее – профком, профсоюзный комитет) - является единственным полномочным представителем работников Академии при разработке, заключении, исполнении коллективного договора, в переговорах по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, созданию благоприятных условий для нормальной трудовой деятельности работников, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами в настоящем Договоре.

## **2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

2.1. Трудовые отношения между работником (научно-педагогическим работником, работником, осуществляющим вспомогательные функции (административно- хозяйственные, учебно-вспомогательные, инженерно-технические, медицинские и другие)) и работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, законодательством об образовании, а также настоящим Договором.

Условия, согласованные в трудовом договоре, не должны ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Договором. Работодатель не имеет права требовать от работников выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, должностной инструкцией, инструкцией по профессии, кроме случаев, предусмотренных законодательством.

2.2. Порядок приема, перевода, увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы и отдыха, применяемые к

работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ, федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ, Законом Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991 № 1032-1, Уставом Академии, Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2015-2017 годы (далее – Отраслевым соглашением), правилами внутреннего трудового распорядка и настоящим Договором.

2.3. Трудовой договор с работниками организаций заключается в письменной форме, 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 научно-педагогических работников в образовательной организации высшего образования могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора с учетом особенностей, установленных статьей 332 Трудового кодекса Российской Федерации. Заключению трудового договора на замещение должности научно-педагогического работника в образовательной организации высшего образования, а также переводу на должность научно-педагогического работника предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности, которое проводится в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

2.4. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного учреждения (Приложение 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).

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, Отраслевого соглашения, других соглашений, коллективного договора, Устава Академии и иных локальных нормативных актов организации.

2.5. Работодатели в соответствии с 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 «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором 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, предусматривающих, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

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 со

ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев.

2.6. Штатное расписание утверждается работодателем ежегодно, исходя из задач и специфики Академии с учетом финансовых возможностей, действующих нормативов и с учетом пожеланий руководителей структурных подразделений. По мере необходимости работодателем в течение всего года в штатное расписание могут вноситься изменения и дополнения.

2.7. Работодатель обязуется руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим, в том числе, квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов высшего и дополнительного профессионального образования, здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, профессиональными стандартами.

2.8. Работодатель или его представитель обязуется до подписания трудового договора ознакомить работника (под подпись) с Отраслевым соглашением, Уставом Академии, настоящим Договором, правилами внутреннего трудового распорядка, положением об оплате труда, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника и действующими в Академии. Факт ознакомления с ними работника фиксируется подписью работника в трудовом договоре.

2.9. Работодатель обязуется создать условия всем работникам Академии для ознакомления с действующим Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением об оплате труда и другими локальными нормативными актами Академии, регулирующими социально-трудовые отношения, путем размещения указанных документов на официальном сайте Академии в течение 10 дней с момента их принятия.

2.10. Работники обязуются:

2.10.1. выполнять работу в соответствии со своими служебными, профессиональными и рабочими обязанностями, определенными должностными инструкциями, инструкция по профессии и условиями трудового договора;

2.10.2. соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, Устав Академии и иные локальные нормативные акты, принимаемые в Академии;

2.10.3. соблюдать и выполнять требования охраны труда и пожарной безопасности, предусмотренные нормативно-правовыми актами и действующими в Академии правилами, нормами и инструкциями по охране труда, технике безопасности и пожарной безопасности;

2.10.4. признавать и соблюдать права Академии на интеллектуальную собственность, а также на объекты интеллектуальной собственности, созданные работниками в порядке выполнения служебных обязанностей и договорных работ;

2.10.5. проходить в установленный срок первичные и периодические медицинские осмотры, обучение по охране труда за счет работодателя;

2.10.6. своим трудом способствовать повышению рейтинга Академии среди вузов Российской Федерации, воспитывать у студентов чувство патриотизма, гордости за выбранную профессию и учебное заведение, прививать им качества порядочности и интеллигентности, необходимости строгого соблюдения действующего законодательства, неприятия коррупции и взяточничества. Поддерживать высокий уровень учебной, учебно-методической, научной, воспитательной и производственной работы;

2.10.7. экономно расходовать электроэнергию, воду, топливо и другие материальные, а также финансовые ресурсы, бережно относиться к имуществу Академии, обеспечивать его сохранность, принимать меры к обеспечению снижению и предупреждению производственных затрат, поддерживать чистоту и порядок на рабочих местах. Участвовать не реже одного раза в год в организуемых работодателем и профкомом мероприятиях, направленных на поддержание чистоты и порядка в помещениях, на территории Академии;

2.10.8. содействовать поддержанию общественного порядка в Академии;

2.10.9. соблюдать режим полного запрета курения в помещениях и на территории Академии;

2.10.10. строго соблюдать режим государственной и коммерческой тайны Академии, не разглашать ставшие известными в период работы в Академии сведения, относящиеся к государственной тайне, коммерческой тайне Академии, а также персональные данные;

2.10.11. участвовать в повседневной жизни Академии, обсуждать в установленном порядке вопросы выполнения настоящего Договора, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, а также профессионализм и культуру поведения работников Академии;

2.10.12. использовать свое рабочее время для производительного труда, соблюдать технологическую дисциплину, обеспечивать высокое качество работы;

2.10.13. участвовать в мероприятиях по обучению действиям в условиях чрезвычайных ситуаций, в предупреждении и ликвидации последствий ЧС, в работе по выявлению и устранению условий, способствующих осуществлению террористической деятельности на территории Академии;

2.10.14. постоянно повышать свою квалификацию, непрерывно совершенствовать свое педагогическое мастерство, регулярно проходить обучение по дополнительным профессиональным образовательным программам повышения квалификации и переподготовки;

2.10.15. немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей; незамедлительно оповещать работодателя о невозможности по уважительным причинам выполнять свою работу;

2.10.16. правильно и строго по назначению использовать переданное для работы и обучения оборудование, технические средства и другое имущество, не использовать имущество и средства связи, предоставленные работодателем, в личных целях; нести в установленном порядке ответственность за ущерб, причиненный виновными действиями или бездействиями;

2.10.17. выполнять другие обязанности, определенные правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, инструкциями по профессии, трудовыми договорами и иными локальными нормативными актами академии.

2.11. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером и формируется в соответствии с Положением об оплате труда.

2.12. В состав заработной платы входят: оклад (должностной оклад), стимулирующие и компенсационные выплаты, предусмотренные системой оплаты труда. Установление условий оплаты труда, заработной платы и норм труда, стимулирующих и компенсационных выплат и других, производится в соответствии с действующим законодательством, нормативными актами РФ, с Положением об оплате труда, являющимся приложением к настоящему Договору, штатным расписанием, трудовыми договорами

2.13. В соответствии с трудовым законодательством работодатель стремится обеспечить равную оплату за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников.

2.14. За выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг должностных обязанностей работника, при совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы, производится в установленном порядке дополнительная оплата в соответствии с трудовым законодательством, конкретный размер которой определяется соглашением сторон трудового договора.

2.15. Работодатель выплачивает заработную плату в денежной форме (рублях).

2.16. Выплата заработной платы работникам Академии производится работодателем два раза в месяц: 6-го (расчет) и 21-го (аванс). Заработная плата работникам выплачивается в кассе главного корпуса Академии по адресу: ул. Короленко, 53, или по заявлению работника

перечисляется на его лицевой счет в банке за счет работодателя.

2.17. Каждый работающий обеспечивается информацией о своей заработной плате в виде расчетного листка по начисленной и выплаченной заработной плате. Форма расчетного листка утверждается работодателем.

2.18. Доплата за работу во вредных условиях труда, в сверхурочное время, в выходные и праздничные дни производится работодателем в порядке, установленном законодательством РФ.

2.19. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены работодателем по сравнению с теми, которые установлены настоящим Договором.

2.20. За каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) работодателем производится доплата в размере 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

2.21. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается работодателем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

2.22. Работодатель устанавливает отдельным работникам надбавки к тарифным ставкам (должностным окладам) за допуск к государственной тайне в размере, определенном законодательством Российской Федерации.

2.23. Замена и частичный пересмотр норм труда вводится и производится работодателем после реализации организационно-технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

2.24. В случае направления в служебную командировку работодатель возмещает работнику расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в размерах, установленных Правительством Российской Федерации.

2.25. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.26. При предоставлении Академией работнику платных образовательных услуг (вне зависимости от формы обучения, а также включая дополнительное образование), ему предоставляется скидка в размере 20% от стоимости услуги, установленной в Академии. Скидка предоставляется на основании заявления работника на имя ректора Академии. Если работник имеет стаж работы в Академии более трех лет, его детям предоставляется скидка в размере 10% от стоимости услуги, установленной в Академии.

2.27. Гарантии и компенсации при переводе на другую нижеоплачиваемую работу, при временной нетрудоспособности, при несчастном случае на производстве, в случае направления на медицинский осмотр (обследование), сдачи крови, повышении квалификации определяются согласно действующему законодательству.

2.28. В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора, работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

2.29. При увольнении работника выплата всех причитающихся ему сумм производится в день увольнения. Если работник в день увольнения отсутствовал, соответствующие выплаты должны быть произведены не позднее следующего дня после предъявления уволенным требований о выплате.

2.30. Работникам в особых случаях оказывается материальная помощь. Размеры материальной помощи, оказываемой работникам, определяются ректором Академии лично или по ходатайству руководителей структурных подразделений.

2.31. Материально ответственными лицам, заключившим договор о полной

индивидуальной материальной ответственности, может устанавливаться выплата компенсационного характера за расширение зон обслуживания в соответствии с Положением об оплате труда.

### **3. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

3.1. Вопросы, связанные с изменением структуры Академии, ее реорганизацией (преобразованием), а также массовым сокращением численности или штатов предварительно рассматриваются на Ученом Совете Академии с участием представителей профсоюзного комитета.

3.2. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом в органы службы занятости и профсоюзному комитету не позднее чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

В случае если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и профсоюзному комитету информацию о возможном массовом увольнении.

3.3. Увольнение считается массовым в следующих случаях:

3.3.1. ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;

3.3.2. 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;

3.3.3. увольнение работников в количестве 1 процента общего числа работающих в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек;

3.3.4. увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации.

3.4. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и мерам по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения контингента студентов, при ухудшении финансово-экономического положения Академии, изменения соотношения численности научно-педагогических работников и административно-управленческого и вспомогательного персонала.

3.5. До сведения работников, должности которых попадают под сокращение, работодателем доводятся их права и обязанности, связанные с мероприятиями по сокращению численности или штата работников организации. Работодатель уведомляет работников о предстоящем увольнении в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца до их предполагаемого высвобождения, при массовом увольнении – не менее чем за 3 месяца.

3.6. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 и 261 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда может предоставляться работникам:

3.6.1. одиноким матерям и отцам, воспитывающим детей до 16-ти лет;

3.6.2. родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18-ти лет.

3.7. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учетом условий и возможностей:

3.7.1. ограничивает проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни (кроме структурных подразделений и отдельных работ, где невозможно приостановить деятельность);

3.7.2. ликвидирует вакансии, увольняет совместителей (кроме ППС и научных работников),

3.7.3. ограничивает (запрещает) совмещение профессий и должностей;

3.7.4. сокращает численность административно-управленческого персонала и расходы на его содержание;

3.7.5. временно приостанавливает найм новых работников на вакантные рабочие места;

3.7.6. в связи с изменением организационных или технологических условий труда, которые могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев;

3.7.7. переводит работника с его письменного согласия на другую имеющуюся работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния своего здоровья; при этом работнику предлагаются все отвечающие указанным требованиям вакансии. При отсутствии такой возможности работник может быть уволен;

3.7.8. в случае снижения учебной нагрузки, изменение соотношения контингента обучающихся и научно-педагогических работников, изменения соотношения количества научно-педагогических работников и иного персонала, влекущих за собой сокращение штата, работодатель совместно с профкомом принимает меры по смягчению последствий и социальной защите увольняемых работников;

3.7.8. проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

3.8. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, для самостоятельного поиска нового места работы выделяется согласованное сторонами время в виде краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы на период до двух месяцев, по личному заявлению работника, поданному в письменной форме.

3.9. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

#### **4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников организаций определяется правилами внутреннего трудового распорядка и/или трудовым договором.

Работодатели и первичные профсоюзные организации обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, устанавливаемых Минобрнауки России в соответствии с частью 7 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». Режим рабочего времени научно-педагогических работников дополнительно определяется учебным расписанием и индивидуальным планом работы преподавателя.

4.2. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников организаций определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников регулируются соответствующим нормативным правовым актом, утверждаемым Минобрнауки России. Продолжительность рабочего времени, если иное не определено трудовым договором, установлена:

4.2.1. для профессорско-преподавательского состава и научных работников – 36 часов в



неделю, из расчета 6-ти часового рабочего дня (1 выходной день);

4.2.2. для административно-хозяйственных работников – 40 часов в неделю (2 выходных дня);

4.2.3. для учебно-вспомогательного персонала – 40 часов в неделю (2 выходных дня);

4.2.4. для учебно-вспомогательного и прочего обслуживающего персонала – 40 часов в неделю (1 выходной день);

4.2.5. для отдельных работников может устанавливаться сменный режим рабочего времени в соответствии с трудовым договором;

4.2.6. для отдельных работников может устанавливаться режим гибкого рабочего времени в соответствии с трудовым договором.

Табелирование производится ежедневно.

4.3. Время каникул студентов, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических работников. В этот период они выполняют другие виды работ, предусмотренные индивидуальным планом, в пределах нормы рабочего времени.

4.4. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.5. В соответствии с трудовым законодательством отдельные работники могут работать в режиме ненормированного рабочего дня, когда они по распоряжению руководителя при необходимости эпизодически могут привлекаться к выполнению своих трудовых обязанностей за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени.

Работникам с ненормированным рабочим днем при наличии в трудовых договорах условия о работе в режиме ненормированного рабочего дня предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, порядок и условия которого устанавливаются нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации,.

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых (должностных) обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, с указанием продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска прилагается к настоящему Договору, предусматривается правилами внутреннего трудового распорядка в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые (должностные) обязанности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда

4.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений по письменному распоряжению работодателя.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением

чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации

4.7. В случае производственной необходимости работодатель может вводить разделение рабочего времени на части на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.8. Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка.

4.9. Общим выходным днем считать воскресенье. Второй выходной день определяется правилами внутреннего трудового распорядка и/или трудовым договором.

4.10. Продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается в соответствии с законодательством РФ, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам в соответствии с утвержденным графиком отпусков. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под подпись не позднее чем за две недели до его начала.

Научные работники, имеющие ученую степень и занимающих штатные должности, по которым тарифно-квалификационными требованиями предусмотрены ученые степени, имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск следующей продолжительности:

- докторам наук - 48 календарных дней,
- кандидатам наук - 36 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

4.11. График ежегодных оплачиваемых отпусков работников разрабатывается работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета, с целью обеспечения нормальной работы Академии и благоприятных условий для отдыха работников, утверждается ректором не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года.

4.12. Отпуск в течение учебного года может быть предоставлен работнику, относящемуся к категории ППС или научных работников, только если имеется возможность его замещения.

4.13. Руководитель структурного подразделения может планировать отпуск работнику на основании его личного заявления по частям обоснованно, исходя из производственной необходимости. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 дней.

4.14. Руководитель структурного подразделения не должен допускать ситуации не предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска работнику.

4.15. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Ежегодный отпуск должен быть перенесен по соглашению сторон на другой срок в случаях, если работнику своевременно не была произведена выплата отпускных, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за 2 недели до его начала

4.16. Работодатель предоставляет ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с законодательством Российской Федерации. Дополнительный отпуск присоединяется к основному. Список работ, профессий и должностей, по которым предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, прилагается к настоящему

Договору.

4.17. Работодатель не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляет педагогическим работникам Академии длительный 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.

4.18. 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. 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.

4.19. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

4.20. Работникам предоставляются отпуска без сохранения заработной платы сроком до трех дней по следующим семейным обстоятельствам:

4.20.1. на похороны близких родственников (родителей, родных братьев, родных сестер, супругов, детей, бабушек, дедушек, внуков);

4.20.2. регистрации брака самим работником, его детьми;

4.20.3. отцам в связи с рождением детей.

В исключительных случаях отпуска без сохранения заработной платы могут предоставляться работникам при наличии уважительных причин, подтвержденных документально, на срок до 2 месяцев.

4.21. Отдельным категориям работников могут предоставляться отпуска без сохранения заработной платы в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.22. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности, графиках отпусков.

## **5. ОХРАНА ТРУДА**

5.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

5.1.1. предусматривать выделение средств на мероприятия по охране труда, в том числе на обучение работников по охране труда, проведение специальной оценки условий труда, проведение медицинских осмотров работников;

5.1.2. выполнять в установленные сроки комплекс организационных, технических и иных мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда;

5.1.3. финансирование мероприятий, указанных в п. 5.1.1. осуществлять в размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации;

5.1.4. 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, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с Федеральным законом от 1 декабря 2014 г. № 386-ФЗ «О бюджете Фонда

социального страхования Российской Федерации на 2015 год и на плановый период 2016 и 2017 годов»;

5.1.5. проводить специальную оценку условий труда и по её результатам предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предусмотренные действующим законодательством гарантии и компенсации;

5.1.6. обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах в соответствии с законодательством;

5.1.7. для всех поступающих на работу лиц проводить инструктажи по охране труда, пожарной безопасности, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим;

5.1.8. обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и/или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы;

5.1.9. осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

5.1.10. выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты, обеспечивать смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными законодательством Российской Федерации нормами;

5.1.11. предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, следующие компенсации:

- повышенный размер оплаты труда на 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда;

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда продолжительностью 7 календарных дней;

- сокращенная продолжительность рабочего времени для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - 36 часов в неделю;

- молоко или другие равноценные пищевые продукты работникам в дни их фактической занятости на работах с вредными условиями труда, обусловленными наличием на рабочем месте вредных производственных факторов, предусмотренных Перечнем вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 16.02.2009 № 45н «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, Порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, и Перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов», и уровни которых превышают установленные нормативы. По заявлениям сотрудников выдача сотрудникам молока или других равноценных пищевых продуктов может быть заменена компенсационной выплатой, в размере, эквивалентном их стоимости. Индексация компенсационной выплаты производится не реже одного раза в полугодие на основании данных статистического учета.

5.1.12. организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и за выполнением соглашения по охране труда;

5.1.13. подразделения Академии регулярно обеспечиваются защитными средствами, средствами пожаротушения, медицинскими аптечками с набором лекарств первой помощи;

5.1.14. в состав комиссий по приемке учебных аудиторий, лабораторий, производственных и вспомогательных помещений и общежития включать члена комиссии по

охране труда от профсоюзного комитета;

5.1.15. работодатель разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда с согласованием профсоюзного комитета.

5.2. Работодатель несет ответственность за выполнение соглашения с профсоюзным комитетом по проведению мероприятий по охране труда, которое заключается ежегодно, в том числе по обеспечению:

- выполнения утвержденных в Академии правил и инструкций по охране труда, санитарно-бытовому обслуживанию работников;

- информирования работников об условиях и охране труда на рабочих местах, связанных с неблагоприятным воздействием вредных физических, химических и иных факторов и полагающихся им компенсациях (повышенной оплаты труда, предоставления дополнительного отпуска, установления сокращенной продолжительности рабочего времени);

- соответствия условий труда в служебных помещениях Академии санитарным нормам. При температуре воздуха в рабочих помещениях ниже +18 С° работодатель обязан обеспечить перенос занятий в другую аудиторию, а работникам структурных подразделений предоставить помещение с нормальным температурным режимом;

- установленного в Академии режима труда и отдыха работников в соответствии с нормами трудового права;

- постоянного контроля за соблюдением работниками правил техники безопасности и пожарной безопасности.

5.3. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- выполнять условия Правил внутреннего трудового распорядка, соблюдать трудовую дисциплину, требования в области охраны труда, установленные соответствующими нормами, Правилами и инструкциями;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;

- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о любом происшедшем несчастном случае с работником; о признаках профессионального заболевания, а также о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования, том числе профилактическое обследование (ФЛГ) а также обязательное психиатрическое освидетельствование в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.4. В организации создается и действует на паритетных началах комитет (комиссия) по охране труда из представителей работодателя и выборного профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками представительного органа в количестве не менее 3 человек.

## **6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ**

6.1. Социальная защита работникам Академии обеспечивается в соответствии с Положением о фонде социальной поддержки работников Академии.

6.2. Фонд социальной поддержки работников Академии ежегодно формируется в размере 1% от заработанных внебюджетных средств. Из фонда социальной поддержки финансируются направления социального партнерства. Смета расходов фонда социальной поддержки ежеквартально разрабатывается работодателем совместно с профсоюзным комитетом, и утверждается Сторонами настоящего Договора.

6.3. Работникам, остро нуждающимся в жилье, работодатель временно и по согласованию со студенческим советом предоставляет комнаты (места) в студенческих общежитиях Академии на условиях договора найма жилого помещения в общежитии в соответствии с Жилищным кодексом РФ при условии соблюдения прав обучающихся на обеспечение местами в общежитиях на период обучения, установленных Федеральным

законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ. Оплата проживания, коммунальных услуг для временно проживающих работников в студенческих общежитиях Академии не должна превышать ставки и тарифы, установленные администрацией г.Бийска, в соответствии с действующим законодательством при условии заключения с работниками Академии договоров найма жилого помещения в общежитиях Академии.

6.4. Работодатель по возможности содействует улучшению жилищных условий работников путем участия в федеральных, региональных и муниципальных программах по строительству жилья. Профсоюзный комитет ведет прием и учет работников Академии, нуждающихся в улучшении жилищных условий, включает их в списки на улучшение жилищных условий и оказывает иную помощь в решении данного вопроса.

6.5. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом ходатайствует перед администрацией г. Бийска в получении мест в детских дошкольных учреждениях г.Бийска работниками Академии, имеющими малолетних детей.

6.6. В случае смерти работника оказывать помощь в организации похорон. Работодатель безвозмездно предоставляет автотранспорт работникам по личным заявлениям для проведения похорон близких родственников (родителей, супругов, родных братьев, родных сестер, бабушек, дедушек, внуков).

6.7. Работодатель по заявке профсоюзного комитета из средств, указанных в п. 6.2.:

6.7.1. компенсирует затраты работников, имеющих детей до 16 лет включительно, на приобретение путевок в детские оздоровительные лагеря Алтайского края за счет средств от приносящей доход деятельности в размере 35% от стоимости путевки не чаще одного раза в год. Если в семье двое и более детей в возрасте до 16 лет включительно, то компенсация затрат на приобретение путевок в детские спортивные и оздоровительные лагеря производится на одного ребенка;

6.7.2. финансирует использование мест в квартире Академии в г.Белокуриха и базы отдыха «озеро Канонерское» работниками Академии на льготных условиях со скидкой 20% от стоимости, установленной в Академии, предоставляет автотранспорт для доставки на базу отдыха «Озеро Канонерское»;

6.7.3. приобретает новогодние подарки для детей работников Академии в возрасте до 14 лет включительно;

6.7.4. готовит новогоднее представление силами студентов для детей работников Академии.

6.8. Профсоюзная организация в лице ее выборного органа - профсоюзного комитета - в соответствии с законодательством РФ имеет право на осуществление профсоюзного контроля за использованием сумм страховых взносов на финансовое обеспечение предупредительных мер, возвращаемых фондом социального страхования с целью финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами.

6.9. Работодатель при наличии финансовой возможности может оказывать материальную помощь ветеранам Академии (25 лет стажа работы в Академии - женщины, 30 лет стажа работы в Академии - мужчины) на социальную поддержку, частичную компенсацию оплаченного лечения, частичную компенсацию оплаченных коммунальных услуг на основании личного заявления.

6.10. Работодатель перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства для ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и иной работы денежные средства в размере не менее 1% от выручки учебно-оздоровительного лагеря «Озеро Канонерское».

6.11. Работодатель обеспечивает работникам Академии бесплатное пользование библиотечными и информационными ресурсами.

6.12. Работникам Академии, отмечающим юбилейные даты, проводящим поминальные обеды, по предварительным заявкам предоставляются помещения кафе «Круиз», столовой Академии, расположенной по адресу г. Бийск, ул. Советская, 9, на условиях

оплаты стоимости аренды помещений.

6.13. Социальные гарантии обеспечиваются работнику в течение всего срока действия трудового договора.

6.14. Работодатель сохраняет, развивает и использует все объекты социальной сферы для целей и задач социальной поддержки работников и их несовершеннолетних детей, улучшения условий труда и отдыха.

6.15. Работодатель ежегодно предусматривает рабочие места для трудоустройства лиц с пониженной трудоспособностью (инвалидов) согласно установленной квоте в соответствии с действующим законодательством Алтайского края.

6.16. За работниками, являющимися членами выборного органа первичной профсоюзной организации или его комиссий, с которыми трудовые отношения прекращаются в связи с сокращением численности или штата работников сохраняется право пользования услугами культурных, спортивно-оздоровительных комплексов Академии на срок до одного года с момента увольнения по согласованному с Администрацией графику на основании личного заявления, поданного при увольнении по указанным основаниям.

## **7. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

7.1. Права и гарантии деятельности Первичной профсоюзной организации работников ФГБОУ ВПО «Алтайская государственная академия образования им. В.М. Шукшина» Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», «О коллективных договорах и соглашениях», «О социальном партнерстве в Алтайском крае», Положением о первичной общественной организации работников ФГБОУ ВПО «Алтайская государственная академия образования им. В.М. Шукшина» Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Отраслевым соглашением, Уставом Академии, настоящим Договором.

7.2. Профсоюзная организация содействует стабильности работы Академии.

7.3. Работодатель обязуется:

7.3.1. Безвозмездно предоставить профсоюзному комитету оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение с мебелью, компьютерную технику, канцелярские принадлежности, услуги телефона, факса, электронной почты, необходимые нормативно-правовые документы; обеспечивать обслуживание и ремонт предоставленного оборудования, а также другие условия для обеспечения деятельности выборного профсоюзного органа.

7.3.2. Ежемесячно на основании личных письменных заявлений работников перечислять на расчетный счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы в размере 1% со всех видов выплат членам профсоюзной организации (включая работников, не являющихся членами профсоюза, но доверившим профкому право представлять свои интересы).

7.3.3. Предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзному комитету информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора.

7.3.4. Предоставлять профкому по его запросам сведения о численности, составе работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы отдельных категорий работников, об общем объеме централизованных денежных средств Академии, направленных на премирование сотрудников Академии, и распределении этих средств по структурным подразделениям, объеме задолженности по выплате заработной платы и иных показателях. Информировать Профком о показателях по охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности и (или) штата работников.

7.3.5. Предоставлять профкому информацию о соответствующих федеральных целевых программах, затрагивающих социально-трудовые права работников.

7.3.6. Предоставлять профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации по предварительному согласованию обеих сторон настоящего Договора, в том числе в рабочее

время. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроки.

7.3.7. Включать профсоюзный комитет в число подразделений, определенных для обязательной рассылки документов, касающихся социально-трудовых прав работников Академии, в том числе информационными документами, поступающими в Академию из правительства РФ, его министерств, других государственных органов и касающимися различных аспектов социально-трудовых отношений (вопросов труда и заработной платы, отдыха, выплат различных пособий и компенсаций, расчета отпусков, командировок и т. д.).

7.4. Члены выборного профсоюзного органа, комиссии по охране труда, комиссии по социальному страхованию, представители профсоюзной организации в совместных с администрацией комиссиях для выполнения общественных обязанностей, на время краткосрочной профсоюзной учебы освобождаются от основной работы на срок до 7-ми дней в год с сохранением средней заработной платы.

7.5. Работник Академии, не состоящий в профсоюзной организации, может делегировать ей право представлять свои интересы при разработке, заключении и исполнении коллективного договора (на основании письменного личного заявления), за что поручает администрации Академии ежемесячно перечислять на расчетный счет профсоюзной организации один процент от своей заработной платы.

7.6. В своей деятельности профсоюзная организация руководствуется Конституцией Российской Федерации, принятой всенародным голосованием 12.12.1993, Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 № 10-ФЗ, Уставом Профсоюза, Положением о Первичной профсоюзной организации работников ФГБОУ ВПО «Алтайская государственная академия образования им. В.М. Шукшина» Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

7.7. Аттестационные дела членов профсоюза на представление к присвоению почетных званий, к награждению почетными знаками, правительственными, отраслевыми, краевыми, городскими и внутривузовскими наградами рассматриваются сторонами совместно, предварительное обсуждение кандидатур, представляемых к награждению, проводится на общих собраниях коллективов структурных подразделений и утверждается Ученым советом Академии.

7.8. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями работодатель осуществляет учет мнения профсоюзной организации или согласование с ее выборным органом - профсоюзным комитетом.

7.9. Профсоюзная организация в лице ее выборного органа - профсоюзного комитета проводит консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, обсуждает с работодателем вопросы о работе организации, вносит предложения по ее совершенствованию; обсуждает планы социально-экономического развития Академии.

7.10. Профсоюзная организация в лице ее выборного органа - профсоюзного комитета имеет право получать от работодателя информацию по вопросам реорганизации или ликвидации Академии, введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников, подготовки и дополнительного профессионального образования работников, а также вносить по этим вопросам в органы управления Академией соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

7.11. Профком имеет право участвовать в совещаниях, проводимых ректором, на которых принимаются решения по вопросам социально-экономического положения работников, условий труда, развития социальной сферы. Работодатель своевременно информирует профком о проведении таких совещаний и заседаний.

7.12. Работодатель предоставляет возможность представителям профсоюзного комитета посещать любые подразделения Академии для реализации задач, установленных в положении о Первичной профсоюзной организации работников ФГБОУ ВПО «Алтайская государственная академия образования им. В.М. Шукшина» Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и предоставленных законодательством



прав, не вмешивается в деятельность профсоюзной организации.

7.13. Настоящий Договор, наряду с минимальными гарантиями, установленными законодательством Российской Федерации, устанавливает ряд дополнительных социальных гарантий членам профсоюзной организации Академии.

7.14. Работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе ее выборного органа признается значимой для Академии и принимается работодателем во внимание при поощрении работников.

7.15. Председателю профсоюзной организации работников Академии устанавливается ежемесячная доплата из внебюджетных средств Академии в соответствии с Положением об оплате труда.

7.16. Председателю профсоюзной организации, освобожденному от основной работы, после окончания срока выборных полномочий предоставляется его прежняя должность, а при ее отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) у того же работодателя. При невозможности предоставления указанной работы (должности) в связи с ликвидацией организации или отсутствием в организации соответствующей работы (должности) общероссийский (межрегиональный) профессиональный союз сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае получения образования - на срок до одного года. При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением общероссийского (межрегионального) профессионального союза.

7.17. Расторжение трудового договора с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации (его заместителями) в течение 2-х лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного ст.374 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.18. Работники, входящие в состав выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия профсоюзного комитета. Перемещение или временный перевод на другую работу работников этой категории по инициативе администрации допускается только с согласия профсоюзного комитета.

7.19. Изменение определенных сторонами условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема другой работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат) работников, входящих в состав профкома, допускается с согласия профкома, членами которого они являются, а председателя профкома и его заместителей с согласия Алтайского краевого комитета профсоюза Алтайской краевой организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

7.20. Председатель профсоюзной организации входит в состав аттестационной комиссии Академии.

7.21. Председатель профсоюзной организации представляет интересы работников на заседаниях Ученого совета Академии и входит в состав его членов.

7.22. Профсоюзный комитет принимает участие в постоянно действующих органах социального партнерства (при их наличии).

7.23. Профсоюзный комитет осуществляет контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; принимает меры по отмене принятых работодателем управленческих решений, противоречащих законодательству, положениям настоящего Договора и ухудшающих положение работников.

7.24. Расторжение трудового договора с членом профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников и за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей может быть произведено только с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета, если иное не предусмотрено законодательством.

## 8. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

8.1. Контроль за выполнением Договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств по мере необходимости назначаются ответственные от каждой стороны за выполнение конкретных мероприятий Договора.

8.2. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

8.3. Работодатель и профсоюзный комитет контролируют соблюдение трудового законодательства, положения по оплате труда, начисление надбавок и должностных окладов, отпускных, расчетов при увольнении. Профсоюзный комитет проверяет жалобы и заявления работников по этим и другим вопросам.

8.4. Профсоюзный комитет, в случае принятия работодателем решений, нарушающих условия настоящего Договора, вносит представление об устранении этих нарушений. В этом случае работодатель до рассмотрения разногласий не реализует принятое решение.

8.5. Представление профсоюзного комитета о нарушении трудового законодательства подлежит рассмотрению работодателем и принятию мер по устранению нарушений в течение трех рабочих дней со дня получения представления.

8.6. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать Профсоюзную организацию в лице ее выборного органа - профсоюзного комитета - о финансово-экономическом положении Академии, основных направлениях деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях, об эффективности работы по отдельным направлениям деятельности Академии, о персональной ответственности руководителей структурных подразделений за грубые нарушения в области социально-трудовых отношений, а также предоставлять информацию по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, и другим вопросам, предусмотренным ст. 53 Трудового кодекса Российской Федерации, и (или) настоящим Договором по запросу профсоюзного комитета.

8.7. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

8.8. При соблюдении законности организации и проведения забастовки работодатель обязуется не рассматривать участие в вынужденной забастовке на уровне отрасли, края как нарушение трудовой дисциплины и не привлекать ее участников к дисциплинарному воздействию. При этом за участниками забастовки сохраняется средняя заработная плата в соответствии с трудовым законодательством.

8.9. За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения данного коллективного договора по вине работодателя, заработная плата сохраняется в полном размере. За работниками, не принимавшими участие в забастовке, но в связи с ней не имевшими возможности выполнять свою работу и заявившим об этом письменно, заработная плата сохраняется в размерах не ниже установленных законодательством, как простой не по вине работника.

8.10. Профсоюзный комитет имеет право на организацию работников Академии для участия во всероссийских, краевых, отраслевых коллективных действиях протеста по разрешению социально-экономических, профессиональных, трудовых вопросов. За работниками, участвовавшими в коллективных действиях, работодатель сохраняет среднюю заработную плату.

8.11. Профсоюзный комитет и работодатель раз в год (в марте – апреле) совместно обеспечивают проведение Конференции научно-педагогических работников, представителей других категорий работников и обучающихся и делают отчет о выполнении коллективного

договора.

По итогам отчетов стороны разрабатывают план мероприятий по выполнению коллективного договора с указанием конкретных сроков и ответственных лиц, при необходимости в коллективный договор вносятся изменения/дополнения.

## **9. РАССМОТРЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ**

9.1. В случае возникновения коллективных трудовых споров Стороны осуществляют их урегулирование в порядке, установленном трудовым законодательством.

9.2. Для разрешения индивидуальных трудовых споров Стороны создают комиссию по трудовым спорам из равного числа представителей работников и работодателя. Образование комиссии, ее компетенция и порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров регулируются законодательством Российской Федерации.

9.3. Индивидуальные трудовые споры между работниками – членами профсоюза и работодателем по вопросам применения законодательных и иных нормативных актов, выполнения настоящего Договора и иных соглашений о труде, а также условий трудовых договоров, рассматриваются в следующем порядке: профсоюзный комитет, комиссия по трудовым спорам, суд.

9.4. Неурегулированные разногласия разрешаются сторонами в соответствии с нормами Трудового кодекса Российской Федерации.

## **10. ПОРЯДОК ПРИНЯТИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ВНЕСЕНИЯ В НЕГО ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ**

10.1. Проект коллективного Договора обсуждается на Конференции научно-педагогических работников, представителей других категорий работников и обучающихся.

10.2. Решение о заключении коллективного договора принимает Конференция научно-педагогических работников, представителей других категорий работников и обучающихся.

10.3. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон, подписавших настоящий Договор, соблюдая уведомительный порядок.

10.4. Организационную работу по подготовке и внесению изменений и дополнений в коллективный договор проводит комиссия, состоящая из представителей Администрации и профсоюзной организации работников Академии.

10.5. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

## **11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

11.1. Настоящий Договор не ограничивает права работодателя в расширении социальных гарантий работников.

11.2. Стороны настоящего Договора принимают на себя обязательства:

11.2.1. Выполнять заключенные соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, между краевыми объединениями работодателей, краевым Советом профсоюзов и администрацией края. Изменения и дополнения к соглашениям федерального, регионального уровней, регулирующим социальное партнерство, новые соглашения федерального и регионального уровней обязательны для исполнения сторонами, заключившими настоящий Договор без внесения в него изменений;

11.2.2. Проводить взаимные консультации и переговоры по вопросам регулирования социально-трудовых отношений.

11.2.3. Разрешать возникающие разногласия в первую очередь путем переговоров, делать все от них зависящее для предотвращения возможных конфликтов, решать все спорные вопросы на основе взаимного доверия и уважения.

11.4. Подписанный сторонами Договор в семидневный срок направляется работодателем

на уведомительную регистрацию в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

11.5. Настоящий Договор вступает в силу со дня подписания его сторонами и действует в течение трех лет. По истечении установленного срока действия коллективный договор подлежит перезаключению или может быть продлен на срок не более трех лет.

Приложения:

1. Положение по оплате труда работников ФГБОУ ВПО «АГАО».
2. Перечень должностей работников, которым предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день.
3. Положение о фонде социальной поддержки работников Академии.
4. Соглашение по охране труда на 2015 год.

**Приложение № 1  
к Коллективному договору  
ФГБОУ ВПО «АГАО»  
на 2015-2018 годы**

## **ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ФГБОУ ВПО «АГАО»**

### **I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 27 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа

2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», Распоряжением Правительства РФ от 30.04.2014 г. № 722-р «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки, нормативными правовыми актами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, принятыми в связи с введением новых систем оплаты труда», Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2015–2017 годы (утв. Профсоюзом работников народного образования и науки РФ, Минобрнауки России 22.12.2014), иными нормативно-правовыми актами РФ, Уставом ФГБОУ ВПО «АГАО».

1.2. Система оплаты труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Алтайская государственная академия образования имени В.М. Шукшина» (далее соответственно – Работники, Академия), которая включает в себя размеры окладов (минимальных окладов), размеры повышающих коэффициентов, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

размеры минимальных окладов, наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации, а также повышающие коэффициенты к минимальным окладам и выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации, за счет всех источников финансирования (субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), иная приносящая доход деятельность, доходы от использования имущества).

1.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.5. Заработная плата работника включает в себя минимальный оклад с повышающим коэффициентом (должностной оклад), компенсационные, стимулирующие выплаты. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.6. Академия в пределах имеющихся у нее средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры минимальных окладов, повышающие коэффициенты к минимальным окладам, размеры премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимального размера.

1.7. Основные термины и понятия.

В настоящем Положении применяются следующие понятия и термины:

Минимальный оклад – минимальный фиксированный размер оплаты труда работника Академии за выполнение должностных (трудовых) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета повышающих коэффициентов, компенсационных, стимулирующих и иных выплат.

Повышающий коэффициент – множитель, используемый для определения размера должностного оклада по соответствующей профессиональной квалификационной группе

(далее также – ПКГ).

Должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника Академии за выполнение должностных (трудовых) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и иных выплат, состоящий из минимального оклада, умноженного на повышающий коэффициент.

Специальная часть фонда оплаты труда – фиксированная доля заработной платы работников Академии, включающая в себя выплаты компенсационного характера, а также обязательные выплаты по основаниям, предусмотренным федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами.

Базовая часть фонда оплаты труда – фиксированная доля заработной платы работников Академии, состоящая из должностного оклада и специальной части фонда оплаты труда.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда – доля заработной платы отдельных работников Академии, включающая в себя одну или несколько выплат по основаниям, установленным в настоящем Положении, иных локальных нормативных актах Академии, рассчитываемая индивидуально в твердой денежной сумме или в процентном отношении к должностному окладу и выплачиваемая работнику только при наличии вышеуказанных оснований.

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Основной персонал - работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом Академии целей деятельности, а также их непосредственные руководители.

Научно-педагогические работники (НПР) – педагогические и научные работники Академии. К педагогическим работникам относится профессорско-преподавательский состав Академии – работники, занимающие или исполняющие обязанности на постоянной основе или условиях совместительства должности декана факультета, заведующего кафедрой, профессора, доцента, старшего преподавателя, преподавателя, ассистента. К научным работникам Академии относятся работники, занимающие или исполняющие обязанности на постоянной основе или условиях совместительства должности руководителя научно-исследовательского управления, научного сектора, отдела, лаборатории, другого научного подразделения, главного научного сотрудника, ведущего научного сотрудника, старшего научного сотрудника, научного сотрудника, младшего научного сотрудника научного подразделения, кафедры.

Административно-управленческий персонал (АУП) - работники федерального учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники Академии, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности Академии (работники аппарата управления, служащие, входящие в администрацию Академии).

Вспомогательный персонал федерального учреждения - работники Академии, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом Академии целей деятельности, включая обслуживание зданий и оборудования.

Учебно-вспомогательный персонал (УВП) – работники Академии, непосредственно обеспечивающие образовательную деятельность, но не занимающие должности, относящиеся к ППС.

Прочий обслуживающий персонал Академии (ПОП) – работники, не участвующие непосредственно в образовательной деятельности Академии и управлении этой деятельностью, а выполняющие функции обслуживания.

## II. Порядок и условия оплаты труда

### 2.1. Основные условия оплаты труда.

Академия в соответствии с действующим законодательством и утвержденным Уставом в пределах имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет формы и системы оплаты труда, размер и виды доплат, надбавок, других видов материального поощрения сотрудников, а также размеры должностных окладов (ставок) всех категорий работников

2.1.1. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения и иных обязательных выплат, установленных законодательством РФ и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда.

2.1.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда распределяется на базовую часть фонда оплаты труда (ФОТб) и стимулирующую часть (ФОТст):

$$\text{ФОТ}_{\text{оу}} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст}.$$

Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей, профессорско-преподавательского состава, учебно-вспомогательного и прочего обслуживающего персонала Академии и складывается из:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТ}_{\text{ппс}} + \text{ФОТ}_{\text{ауп}} + \text{ФОТ}_{\text{увп}} + \text{ФОТ}_{\text{поп}}, \text{ где:}$$

ФОТ<sub>ппс</sub> – доля фонда оплаты труда для профессорско-преподавательского состава;

ФОТ<sub>ауп</sub> – доля фонда оплаты труда для административно-управленческого персонала;

ФОТ<sub>увп</sub> – доля фонда оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

ФОТ<sub>поп</sub> – доля фонда оплаты труда для прочего обслуживающего персонала Академии.

Базовая часть фонда оплаты труда включает должностные оклады и специальную часть фонда оплаты труда и определяется по формуле:

$$\text{ФОТб} = \text{ДО} + \text{СЧ}, \text{ где:}$$

ДО – должностные оклады;

СЧ – специальная часть фонда оплаты труда, включает компенсационные выплаты.

2.1.3. Минимальные размеры окладов (ставок) работников устанавливаются Академией по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации (Таблицы 2, 3). Размеры почасовой оплаты труда преподавателям, работающим на условиях почасовой оплаты труда приведены в Таблице 4.

2.1.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем учреждения по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы путем умножения минимального размера оклада по соответствующей ПКГ на величину повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню ПКГ.

Присвоение профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней работникам академии производится согласно приказам Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»; от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей

руководителей, специалистов и служащих»; от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»; от 3 июля 2008 г. №305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок»; от 6 августа 2007 г. №526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»; от 18 июля 2008 г. №342н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации»; от 31 августа 2007 г. №570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

2.1.5. Повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) по соответствующим ПКГ может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

2.1.6. Академия на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, самостоятельно устанавливает размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставка) по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней.

2.1.7. Профессии рабочих и должности служащих формируются в профессиональные квалификационные группы с учетом вида экономической деятельности согласно соответствующим приказам Минздравсоцразвития России по следующим критериям:

Первая профессиональная квалификационная группа – профессии рабочих и должности служащих, которые не требуют наличия профессионального образования (профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3-го квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС).

Вторая профессиональная квалификационная группа – профессии рабочих и должности служащих, в том числе руководителей структурных подразделений Академии, требующие наличия начального или среднего профессионального образования.

Третья профессиональная квалификационная группа – должности служащих (кроме ППС), требующие наличия высшего профессионального образования.

Четвертая профессиональная квалификационная группа – должности служащих из числа профессорско-преподавательского состава и научных работников и должности руководителей структурных подразделений, требующие наличия высшего профессионального образования.

Отнесение должностей служащих к профессиональным квалификационным группам осуществляется по минимальному уровню требований к квалификации, необходимому для занятия соответствующих должностей служащих.

2.1.8. Академия осуществляет доплату в абсолютном размере до минимального размера оплаты труда (без учета районного коэффициента) в Российской Федерации, установленного законодательством РФ.

## 2.2. Компенсационные выплаты.

2.2.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностному окладу по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

2.2.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором в соответствии с трудовым законодательством и приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 г. № 822 «Об утверждении перечня выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях», исходя из следующего перечня:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно



отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- районный коэффициент;
- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также работу с шифрами.

Конкретные размеры коэффициентов, процентных надбавок и условия их применения устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Академия принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам оценки рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Материально ответственными лицам, заключившим договор о полной индивидуальной материальной ответственности, может устанавливаться выплата компенсационного характера за расширение зон обслуживания в соответствии с настоящим Положением. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и/или объемом дополнительной работы.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы – в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, равного времени, отработанного сверхурочно.

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

Размер доплаты за работу в ночное время составляет 35% от основного должностного оклада за час работы работника.

Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляет ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

### 2.3. Стимулирующие выплаты.

2.3.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в ФГБОУ ВПО «АГАО» в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 года № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера» (зарегистрирован в Минюсте России 1 февраля 2008 г. № 11080),

устанавливаются следующие виды выплат:

- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за выполнение особо важных и срочных работ;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

2.3.1.1. Премиальные выплаты по итогам работы могут выплачиваться при наличии финансовых средств в виде премий по итогам работы Академии в целом, премий (поощрительных выплат) разового характера (разовые поощрительные выплаты).

2.3.1.2. Выплата за качество выполняемых работ выплачивается работникам при наличии финансовых средств при:

- поощрении Президентом РФ, Правительством РФ, присвоении почетных званий РФ и награждении знаками отличия РФ, награждении орденами и медалями РФ;
- поощрении ведомственными наградами, в том числе награждении почетной грамотой, нагрудным знаком, присвоении почетного звания, объявлении благодарности.

2.3.1.3. Выплата за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда при наличии финансовых средств.

2.3.1.4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы при наличии финансовых средств. При выплате учитываются:

- интенсивность и напряженность работы;
- интенсивность и напряженность работы, связанной с внебюджетной деятельностью;
- особый режим работы;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Академии;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ, адресных инвестиционных программ.

2.3.2. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к окладам (ставкам) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ или в абсолютных размерах.

2.3.3. Выплаты стимулирующего характера производятся только при наличии денежных средств по соответствующим источникам, предусмотренным для оплаты труда, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование при условии гарантированного выполнения всех обязательств Академии по выплате должностных окладов, а также установленных выплат компенсационного характера.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются по решению ректора в пределах субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) на оплату труда работников Академии, а также средств от приносящей доход деятельности, доходов от использования имущества, направленных Академией на оплату труда работников:

- проректоров, главного бухгалтера, начальников управлений и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;
- руководителей структурных подразделений Академии и иных работников, подчиненных проректорам – по представлению проректоров;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях Академии – по представлению руководителей структурных подразделений.

2.3.4. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к должностному окладу по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника, так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

2.3.5. Перечень стимулирующих выплат:

- за работу в ОМС в размере до 30% к должностному окладу;
- за составление расписания занятий в размере до 80% к должностному окладу;
- за знание и использование в работе особо редкого языка (китайский), в размере до 100% к

- должностному окладу;
- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы в размере до 100% к должностному окладу;
- надбавка за выполнение работником дополнительных к плановой деятельности работ (функций) до 100% к должностному окладу;
- за другие виды выполненных работ, требующих одновременного материального стимулирования (поощрения) работников. При назначении этой надбавки указываются конкретные виды выполненных работ или иные причины ее установления;
- доплата председателю профсоюзной организации работников Академии в размере 4000 рублей из средств по приносящей доход деятельности;
- за классность водителям. Размер доплаты:
  - 1-й класс (категории BCDE) – до 25%;
  - 2-й класс (категории BCD) – до 20%;
  - 3-й класс (категории B, C, BC, ABC) – до 15%;
- за интенсивность труда при выполнении особо важных, сложных и срочных работ в размере до 100% к должностному окладу;
- иные виды выплат, которые можно использовать в качестве стимулирования за выполняемую работу или иную деятельность, не входящую в круг основных обязанностей работника. При назначении этой выплаты указываются конкретные выполняемые работы или иные причины ее установления.

#### 2.4. Расчет (формирование) заработной платы других работников Академии по ПКГ.

2.4.1. В заработную плату работников включаются предусмотренные настоящим Положением должностной оклад, компенсационные выплаты, выплаты стимулирующего характера.

2.4.2. Должностной оклад выплачивается работникам за выполнение работы в пределах 40-часовой рабочей недели, если иная продолжительность рабочей недели не предусмотрена Трудовым кодексом Российской Федерации и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.5. Расчет (формирование) заработной платы профессорско-преподавательского состава.

2.5.1. К профессорско-преподавательским относятся должности декана факультета, заведующего кафедрой, профессора, доцента, старшего преподавателя, ассистента.

2.5.2. В заработную плату работника из числа профессорско-преподавательского состава включаются предусмотренные настоящим Положением должностные оклады, компенсационные выплаты, выплаты стимулирующего характера. Должностной оклад ППС - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей, предусмотренных трудовым договором и индивидуальным планом, определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Особенности установления стимулирующих выплат для профессорско-преподавательского состава их наименование, условия получения, показатели и критерии оценки эффективности деятельности ППС, периодичность и размер выплат устанавливаются в Таблице 1 и конкретизируются в трудовых договорах с работниками. Стимулирующие выплаты работникам из числа ППС за выполнение конкретных видов работ (достижение результатов), указанных в Таблице 1, выплачиваются в том случае если данные виды работ не входили в индивидуальный план работы работника в качестве обязательных. Решение о выплате стимулирующей выплаты принимает ректор Академии по представлению декана факультета с приложением документов, подтверждающих выполнение работником конкретных видов работ (достижение результатов). Решение о выплате стимулирующей выплаты декану факультета, заведующему кафедрой принимает ректор Академии по представлению комиссии по оценке эффективности деятельности декана, заведующего кафедрой. Состав, функции, компетенция и порядок работы комиссии устанавливается локальным нормативным актом Академии. Выплата производится при наличии денежных средств.

2.5.3. Объем преподавательской работы работника из числа профессорско-преподавательского состава не может превышать 1524 часов в учебном году по основному месту работы.

2.5.4. Работники из числа профессорско-преподавательского состава, состоящие в штате учреждения, могут выполнять педагогическую работу на условиях почасовой оплаты труда в объеме не более 300 часов в год, которая не считается работой по совместительству.

2.5.5. Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются учреждением самостоятельно, в ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

2.5.6. В оклады (должностные оклады) по должностям научно-педагогических работников включаются размеры надбавок за ученые степени и по должностям, которые действовали до 01.09.2013 г. с учетом требуемых по соответствующим должностям ученых степеней. В установленные на 01.09.2013 г. оклады (должностные оклады) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

2.5.7. Стимулирующая выплата устанавливается работникам академии пропорционально отработанному времени (занимаемой ставке).

Работникам Академии могут быть установлены и другие виды стимулирующих выплат, не противоречащие требованиям законодательства РФ.

2.6. Условия и основания для выплат стимулирующего характера. Порядок их назначения.

2.6.1. Критериями и показателями стимулирования труда работников ФГБОУ ВПО «АГАО» являются:

2.6.1.1. Качество труда:

- полное соответствие достигнутых результатов труда требованиям норм, регламентов, инструкций;
- отсутствие претензий (рекламаций, замечаний) со стороны заказчиков и потребителей;
- усовершенствование работником условий, процессов труда, приводящее к повышению качества результатов;
- безаварийная работа;
- повышение уровня профессиональных знаний.

2.6.1.2. Количество труда:

- своевременное выполнение всех трудовых операций в соответствии с должностными инструкциями;
- повышение производительности труда за счет рационализации условий и процессов труда;
- выполнение работ, выходящих за пределы рабочего дня и (или) плановой деятельности.

2.6.2. Условиями для назначения выплат стимулирующего характера являются:

- отсутствие у работника дисциплинарных взысканий;
- полное и надлежащее выполнение должностных обязанностей;
- выполнение производственных и технологических инструкций, положений, регламентов, требований по охране труда и технике безопасности;
- отсутствие нарушений, установленных администрацией и законодательством, требований оформления документации и результатов работ;
- отсутствие нарушений сроков выполнения или сдачи работ, установленных приказами и распоряжениями администрации или договорными обязательствами;
- выполнение приказов, указаний и поручений непосредственного руководства либо администрации;
- отсутствие претензий, рекламаций, жалоб контрагентов и партнеров;
- отсутствие ошибок в отчетности.

2.6.3. Выплаты стимулирующего характера могут носить постоянный или временный (разовый) характер. Премияльные выплаты осуществляются только единовременно, по итогам работы в определенный период.

2.6.4. Основанием для установления выплаты работнику является представление

руководителя структурного подразделения с визой проректора по соответствующему направлению деятельности (для структурных подразделений, подчиняющихся проректорам), в котором указываются следующие сведения:

– фамилия, имя, отчество, должность (с указанием подразделения) кандидата для премирования;

– предлагаемый размер, месяц и источник выплаты;

– конкретные результаты, достижение которых является основанием для выплаты.

Представление руководителя структурного подразделения составляется с учетом соблюдения условий выплат, предусмотренных настоящим положением. В случае несоблюдения условий выплат и принятия решения о невыплате премии конкретному работнику руководитель соответствующего структурного подразделения обязан информировать работника о причинах невыплаты ему премии.

2.6.5. Решение о премировании выносит ректор с учетом результатов рассмотрения представления.

2.6.6. В случае принятия ректором положительного решения о выплате стимулирующего характера отдел кадров готовит соответствующий проект приказа установленной формы и обеспечивает его выпуск.

2.6.7. Выплаты стимулирующего характера производятся одновременно с выплатой заработной платы за соответствующий месяц.

### **III. Условия оплаты труда ректора Академии, проректоров и главного бухгалтера**

3.1. Заработная плата ректора, проректоров и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Предельный уровень соотношения средней заработной платы ректора и средней заработной платы работников Академии устанавливается Минобрнауки РФ в кратности от 1 до 8.

3.3. Должностные оклады проректоров и главного бухгалтера Академии устанавливаются на 10–30 % ниже должностного оклада ректора.

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для ректора, проректоров и главного бухгалтера в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента РФ.

3.5. Ректору выплаты стимулирующего характера выплачиваются по решению Минобрнауки РФ, с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности Академии и ректора.

3.6. Размеры премирования ректора, порядок и критерии его выплаты ежегодно устанавливаются Минобрнауки РФ в дополнительном соглашении к трудовому договору ректора.

### **IV. Заключительные положения**

4.1. Штатное расписание Академии ежегодно утверждается ректором.

4.2. Особенности формирования штатного расписания.

Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям учреждения: факультет, кафедра, лаборатория, отдел, управление и т.п. в соответствии с уставом учреждения.

Штатное расписание профессорско-преподавательского состава формируется в соответствии со структурой Академии в зависимости от годовой учебной нагрузки с учетом норм рабочего времени и с учетом установленного Правительством Российской Федерации соотношения численности обучающихся, приходящихся на 1 преподавателя.

4.2.1. В случае оказания платных образовательных услуг по приносящей доход деятельности ежегодно составляется штатное расписание, которое утверждается ректором.

4.3. Изменения и дополнения в настоящее положение могут быть внесены в соответствии с процедурой, определенной Коллективным договором.

Таблица 1

**Выплаты стимулирующего характера, производимые работнику при условии выполнения следующих показателей:**

№ п/п	Наименование показателя	Единица измерения	Пороговое значение	Периодичность выплат	Размер выплаты
<b>1. Профессорско-преподавательский состав – профессора, доценты, старшие преподаватели, преподаватели, ассистенты</b>					
1.	Публикации статей в Web of Science	статья	1	Единовременно 1 раз в календарный год	20 тыс.руб.
2.	Публикации статей в Scopus	статья, не менее	1	Единовременно 1 раз в календарный год	20 тыс.руб.
3.	Объем НИОКР, прошедших через расчетный счет академии	тыс. руб.	не менее 70	Единовременно 1 раз в календарный год	10% от объема НИОКР
4.	Разработка электронных интерактивных учебников/учебных пособий (грифованных и зарегистрированных)	учебник/учебное пособие	1	Единовременно 1 раз в календарный год	5 тыс.руб.
<b>2. Заведующие кафедрами</b>					
1.	Обеспечение публикаций статей в Web of Science/ в Scopus штатными преподавателями кафедры	%,	не менее 30	календарный год	
2.	Общий объем финансирования научных исследований, прошедших через расчетный счет академии, преподавателями кафедры	тыс. руб. (на каждого преподавателя кафедры),	не менее 70	календарный год	
3.	Международная академическая мобильность студентов (обучение не менее 1 семестра)	% (от общей численности приведенного контингента студентов факультета)	не менее 5	1 раз в семестр	
4.	Отношение среднемесячной заработной платы НПП кафедры к среднемесячной заработной плате по Алтайскому краю	%,	не менее 135	календарный год	
<b>3. Деканы факультетов</b>					
1.	обеспечение среднего балла ЕГЭ студентов, принятых по результатам ЕГЭ на обучение по очной форме	балл	не менее 62	3 квартал календарного года	
2.	обеспечение приема иностранных граждан,	% (от общей численности	не менее 4	календарный год	

	обучающихся по образовательным программам, закрепленным за факультетом, ежегодно	принятых на обучение студентов (факультета)			
3.	обеспечение количества студентов, принятых на обучение по целевому приему в рамках контрольных цифр приема	%	не менее 10	календарный год	
4.	обеспечение количества студентов, принятых на обучение с оплатой стоимости затрат на обучение в рамках контрольных цифр приема	%	не менее 30	календарный год	

Таблица 2

**Должностные оклады по профессионально-квалификационным группам и квалификационным уровням работников, кроме работников из числа профессорско-преподавательского состава с 1 октября 2013 года.**

Название ПКГ	Базовый оклад ПКГ	Квалиф. уровень ПКГ	Коэф. квалиф. уровня ПКГ	Должностной оклад (ставка) уровня
Первая группа	2 925	1	1	2 925
		2	1.1	3 220
Вторая группа	3 555	1	1	3 555
		2	1.1	3 910
		j	1.2	4 265
		4	1.3	4 620
		5	1.4	4 980
Третья группа	4 400	1	1	4 400
		2	1.1	4 840
		3	1.2	5 280
		4	1.3	5 720
		5	1.4	6 160
Четвертая группа	6 340	1	1	6 340
		2	1.1	6 975
		^	1.2	7 610



**Должностные оклады для работников профессорско-преподавательского состава по четвертой профессионально-квалификационной группе и квалификационным уровням и подуровням с 1 октября 2013 года**

Наименование должности	ПКГ/КУ	Наличие ученого звания	Ученая степень	Должностной оклад (ставка) уровня,руб.
Декан	4/6-7	профессор	доктор наук	23740
	4/6-6	доцент	доктор наук	23210
	4/6-5	без звания	доктор наук	22685
	4/6-4	профессор	кандидат наук	19520
	4/6-3	доцент	кандидат наук	18990
	4/6-2	без звания	кандидат наук	18465
	4/6-1	доцент	без степени	15825
Заведующий кафедрой	4/5-5	профессор	доктор наук	22685
	4/5-4	доцент	доктор наук	22155
	4/5-3	профессор	кандидат наук	18465
	4/5-2	доцент	кандидат наук	17935
	4/5-1	без звания	кандидат наук	17410
Профессор	4/4-4	профессор	доктор наук	21840
	4/4-3	доцент	доктор наук	21310
	4/4-2	профессор	кандидат наук	17620
	4/4-1	доцент	кандидат наук	17090
Доцент	4/3-4	доцент	кандидат наук	14505
	4/3-3	без звания	кандидат наук	13980
	4/3-2	доцент	без степени	11340
	4/3-1	без звания	без степени	10815
Старший преподаватель	4/2-2	без звания	кандидат наук	10340
	4/2-1	без звания	без степени	7175
Ассистент	4/1-2	без звания	кандидат наук	9705
	4/1-1	без звания	без степени	6540

Таблица 4

**Размер почасовой оплаты труда ППС, работающего на условиях почасовой оплаты труда**  
**с 01.09.2013 г. (с учетом отпускных)**

Наименование должности, наличие ученого звания, ученая степень	Со студентами	С аспирантами
	Руб.	Руб.
1. ППС, проводящий занятия на условиях почасовой оплаты по дисциплинам учебных планов		
Профессор, профессор, доктор наук	225	270
Профессор, доцент, доктор наук	215	260
Профессор, профессор, кандидат наук	195	230
Профессор, доцент, кандидат наук	185	230
Доцент, доцент, кандидат наук	135	170
Доцент, без звания, кандидат наук	125	160
Доцент, доцент, без ученой степени	105	130
Доцент, без звания, без ученой степени	95	140
Старший преподаватель, без звания, кандидат наук	95	120
Старший преподаватель, без звания, без ученой степени	65	100
Ассистент, без звания, кандидат наук	90	110
Ассистент, без звания	60	90
2. Внешние совместители (с учетом уникальности читаемых курсов, за проведение занятия по дисциплинам учебных планов и другие виды учебной работы)		
Профессору, профессору, доктору наук	250	-
Профессору, доценту, доктору наук	250	-
Профессору, профессору, кандидату наук	250	-
Профессору, доценту, кандидату наук	250	-
3. Председатели ГАК (ИАК)		
Профессору, профессору, доктору наук	240	-
Профессору, доценту, доктору наук	240	-
Профессору, профессору, кандидату наук	240	-
Профессору, доценту, кандидату наук	200	-
4. Руководители спортивных секций		
	60	-
5. Натюршики (за позирование по рисунку)		
Обнаженная фигура, торс	60	-
Одетая фигура	55	-
Портрет	50	-

**Приложение № 2**  
**к Коллективному договору**  
**ФГБОУ ВПО «АГАО»**  
**на 2015-2018 годы**

**Перечень должностей работников, которым предоставляется  
дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день**

№ п/п	Наименование должности	Продолжительность (календарные дни)
1.	Проректоры	3
2.	Главный бухгалтер	3
3.	Заместитель главного бухгалтера	3
4.	Начальник учебно-методического управления	3
5.	Начальник управления лицензирования, аккредитации и мониторинга	3
6.	Начальник управления по развитию, эксплуатации и содержанию имущественного комплекса	3
7.	Начальник научно-исследовательского отдела	3
8.	Начальник отдела кадров	
9.	Помощники ректора	3
10.	Заведующие общежитиями	3
11.	Ведущие специалисты по кадрам	3
12.	Начальник центра автоматизации УИНФ	3
13.	Начальник Интернет-центра УИНФ	3
14.	Юрисконсульт 1 категории	3
15.	Водители	3

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о фонде социальной поддержки работников Академии**

**1. Общие положения**

1.1. Фонд социальной поддержки создается сторонами, заключившими коллективный договор, для целевой финансовой помощи сотрудников Академии.

1.2. Работодатель формирует фонд социальной поддержки в соответствии с п 6.2. коллективного договора в пределах 1 % от заработанных внебюджетных средств.

1.3. Смета расходов фонда социальной поддержки ежеквартально разрабатывается работодателем совместно с профсоюзным комитетом, и утверждается ими.

**2. Направления расходования средств фонда**

2.1. Компенсация затрат работников, имеющих детей до 16 лет включительно, на приобретение путевок в детские оздоровительные лагеря Алтайского края за счет средств от приносящей доход деятельности в размере 35% от стоимости путевки не чаще одного раза в год. Если в семье двое и более детей в возрасте до 16 лет включительно, то компенсация затрат на приобретение путевок в детские спортивные и оздоровительные лагеря производится на одного ребенка.

2.2. Финансирование использования мест в квартире Академии в г. Белокуриха и учебно-оздоровительного лагеря «Канонерское озеро» работниками Академии на льготных условиях со скидкой 20% от стоимости, установленной в Академии, предоставление автотранспорт для доставки в учебно-оздоровительный лагерь «Канонерское озеро».

2.3. Приобретение новогодних подарков для детей работников Академии в возрасте до 14 лет включительно.

2.4. Подготовка новогоднего представления силами студентов для детей работников Академии.

**Приложение № 4**  
**к Коллективному договору**  
**ФГБОУ ВПО «АГАО»**  
**на 2015-2018 годы**

**СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА В ГОД**

№ п/п	Наименование мероприятий (работ)	Ориентировочная стоимость работ (тыс. руб)	Срок исполнения	Ответственный за выполнение мероприятий	Примечание
1	2	3	4	5	6
<b>Организационные мероприятия по охране труда</b>					
1	Поэтапное проведение специальной оценки условий труда (СОУТ) с последующим декларированием рабочих мест	60	В течение года	Инженер по охране труда 1 категории Бачул Л.А., руководители структурных подразделений	
2	Проведение обучения и проверки знаний по охране труда руководителей структурных подразделений, специалистов и работников вуза в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.	30	апрель	Инженер по охране труда 1 категории Бачул Л.А.	
3	Проведение обучения и проверки знаний по охране труда работников вуза в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.		Не реже 1 раза в 6 месяцев	Руководители структурных подразделений	
4	Проведение обучения и проверку знаний по охране труда работников вуза, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.		Не реже 1 раза в 3 месяца	Руководители структурных подразделений	
5	Проведение обязательного периодического медицинского осмотра работников общежитий №1 и №2 в установленные сроки	40	Май-июнь	Инженер по охране труда 1 категории Бачул Л.А., заведующий общежитием №1 Ратникова Л.В., заведующий общежитием №2 Беспалова Г.Н.	
6	Проведение обязательного периодического медицинского осмотра сотрудникам, работающим с ПЭВМ более 50% рабочего времени, в установленные сроки	15	Октябрь-ноябрь	Инженер по охране труда 1 категории Бачул Л.А., руководители структурных подразделений	
7	Обеспечение своевременной выдачи работникам специальной сертифицированной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и (или) обезвреживающих средств	30	Июнь-июль	Инженер по охране труда 1 категории Бачул Л.А.	

8	Обеспечение своевременной выдачи в подразделения вуза журналов для проведения инструктажей на рабочем месте	1	В течение года	Инженер по охране труда 1 категории Бачул Л.А.	
9	Создание постоянно действующей комиссии по проверке знаний правил, норм и инструкций по охране труда		В течение года	Инженер-энергетик Собьянин А.И. Инженер по охране труда 1 категории Бачул Л.А.	
<b>Технические мероприятия по охране труда</b>					
1	Проведение общего технического осмотра зданий и сооружений на соответствие безопасной эксплуатации		В течение года	Начальник управления по развитию, эксплуатации и содержанию имущественного комплекса Мальцев Д.В.	
2	Проведение учета, проверки и испытаний электроинструмента и вспомогательного оборудования к нему	60	Май-июнь	Инженер-энергетик Собьянин А.И.	
3	Проведение паспортизации вентиляционных систем	10	Май-июнь	Начальник управления по развитию, эксплуатации и содержанию имущественного комплекса Мальцев Д.В.	
<b>Санитарно-противоэпидемиологические мероприятия</b>					
1	Страхование от КВЭ сотрудников, работа которых связана с пребыванием в природных очагах клещевого вирусного энцефалита	5	1 раз в год	Инженер по охране труда 1 категории Бачул Л.А.	
2	Проведение профилактических и противоэпидемиологических мероприятий по предупреждению инфекционных очагов клещевого вирусного энцефалита на территории учебно-оздоровительного лагеря «Канонерское озеро»		В течение года	Инженер по охране труда 1 категории Бачул Л.А., директор учебно-оздоровительного лагеря «Канонерское озеро» Дегтярев С.П.	
	Проведение энтомологической экспертизы, дератизационных и акарицидных обработок территории учебно-оздоровительного лагеря «Канонерское озеро»	19,5	В течение года	Инженер по охране труда 1 категории Бачул Л.А., директор учебно-оздоровительного лагеря «Канонерское озеро» Дегтярев С.П.	
3	Проведение камерной дезинфекции мягкого инвентаря (матрасы, подушки, одеяла) общежитий №1 и №2.	10	Июль-август	Инженер по охране труда 1 категории Бачул Л.А., заведующий общежитием № 1 Ратникова Л.В., заведующий общежитием № 2 Беспалова Г.Н.	
4	Проведение санитарно-эпидемиологической радиологической оценки глины, гипса и глазури, используемых в практических занятиях на кафедре ИЗО и дизайна.	1	сентябрь	Заведующий кафедрой ИЗО и дизайна	
<b>Экологические мероприятия, экологическая безопасность</b>					

1	Провести экологические мероприятия на территории учебно-оздоровительного лагеря «Канонерское озеро» и прилегающей к ней площади на расстоянии 10 метров от периметра ограждения: расчистку и удаление сухостоя и валежника, разреживание кустарника, скашивание травы, уборку бытового мусора. Установить аншлаги «Берегись клещей!» на территории лагеря.		В течение года	Директор учебно-оздоровительного лагеря «Канонерское озеро» Дегтярев С.П.	
2	Проведение утилизации твердых бытовых отходов с территорий вуза	196	В течение года	Начальник управления по развитию, эксплуатации и содержанию имущественного комплекса Мальцев Д.В.	
3	Проведение сбора, транспортировки и утилизации опасных отходов I-IV классов опасности	5	Июнь	Инженер-энергетик Собынин А.И.	
<b>Мероприятия по пожарной безопасности</b>					
1	Проведение обучения и проверки знаний по пожарно-техническому минимуму руководителей структурных подразделений, специалистов и работников вуза в сроки, установленные нормативными правовыми актами по пожарной безопасности.	24	В течение года	Инженер по охране труда 1 категории Бачул Л.А.	
2	Проведение обучения и проверки знаний по пожарной безопасности работников вуза в сроки, установленные нормативными правовыми актами, с регистрацией в журнале инструктажей на рабочем месте.		Не реже 1 раза в 6 месяцев	Руководители структурных подразделений	
3	Проведение проверки и испытания пожарного оборудования, приобретение нового пожарного оборудования	15	По требованию	Руководители структурных подразделений, инженер по охране труда 1 категории Бачул Л.А.	
4	Обеспечение своевременной выдачи в подразделения вуза журналов для проведения инструктажей на рабочем месте по пожарной безопасности	0,5	По требованию	Инженер по охране труда 1 категории Бачул Л.А.	
<b>ИТОГО:</b>		<b>522</b>			