

Представитель работодателя – ректор
федерального государственного
бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Алтайский государственный
гуманитарно-педагогический университет
имени В.М. Шукшина»


Л.А. Мокрецова
(подпись) (инициалы, фамилия)
« 2018г.
МП

Представитель работников – председатель
Первичной профсоюзной организации
работников ФГБОУ ВО «Алтайский
государственный гуманитарно-
педагогический университет имени В.М.
Шукшина»


А.В.Сычев
(подпись) (инициалы, фамилия)
« 2018г.
МП

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования
«Алтайский государственный гуманитарно-педагогический университет
имени В.М. Шукшина»
на 2018-2021 годы

Коллективный договор
принят конференцией работников и обучающихся
27 апреля 2018 г.

Коллективный договор
прошел уведомительную регистрацию
в Центре занятости населения
управления социальной защиты населения
по городу Бийску, Бийскому и Селенскому районам
« 10 » мая 2018 года
Регистрационный номер 582
Заместитель директора
Павлов С.Р. Тиминский

Бийск, 2018

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Алтайский государственный гуманитарно-педагогический университет имени В.М. Шукшина» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей с целью обеспечения социальных и трудовых гарантий работникам Университета, создания благоприятных условий деятельности Университете.

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 образования «Алтайский государственный гуманитарно-педагогический университет имени В.М. Шукшина» (далее - работодатель, Университет) с одной стороны,

Работники в лице уполномоченного в установленном порядке представителя Сычева Андрея Владимировича, председатель Первичной профсоюзной организации работников ФГБОУ ВО «Алтайский государственный гуманитарно-педагогический университет имени В.М. Шукшина» (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 Университета.

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 Университета 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.

1.7. Стороны совместно участвуют в организации и проведении Всероссийского конкурса «Учитель года России», Всероссийского профессионального конкурса «Воспитатель года России», Всероссийского конкурса «Директор школы», Всероссийского конкурса «Студенческий лидер», Международного конкурса молодых преподавателей «Педагогическое начало», Всероссийского конкурса профессионального мастерства работников сферы дополнительного образования «Сердце отдаю детям», Всероссийского конкурса программ развития организаций дополнительного образования детей «Арктур», Всероссийского студенческого форума педагогических вузов, Всероссийского конкурса фото- и видеоматериалов «За это я люблю Россию» среди школьников и студентов, Всероссийского конкурса на лучшее студенческое общежитие, Всероссийской школы членов стипендиальных комиссий «Стипком», Всероссийской школы для руководителей органов студенческого самоуправления в образовательных организациях высшего образования «ПроЛидер», а также поддержке Всероссийского конкурса «Педагогический дебют», конкурса педагогических работников «Воспитать человека» и других профессиональных конкурсов, проектов, молодежных и иных форумов, в том числе международного молодежного управленческого форума «Алтай. Точки роста» и иных мероприятий.

1.8. Стороны содействуют созданию советов молодых преподавателей и других

педагогических работников, ученых, в том числе на базе Университета, с целью привлечения внимания к их проблемам и обеспечения взаимодействия с органами государственной власти, органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем.

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

2.1. Трудовые отношения между работником 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, функциональными обязанностями, 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 Университета, Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2018-2020 годы, утвержденным Минобрнауки России, Профсоюзом работников народного образования и науки РФ 06.12.2017 (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.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами.

Трудовые договоры на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, научных работников Университета, могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора с учетом особенностей, установленных статьями 332 и 336.1 Трудового кодекса Российской Федерации. Заключению трудового договора на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, научных работников Университета, а также переводу на указанные должности предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности, которое проводится в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, с учетом Устава Университета и локальных нормативных актов Университета.

В целях сохранения непрерывности учебного процесса, недопущения ущемления трудовых прав педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, избранных по конкурсу на замещение соответствующих должностей, в случае если трудовой договор не может быть заключен на неопределенный срок, то при определении срока трудового договора учитывается срок реализации соответствующей образовательной программы, но в пределах срока, установленного Трудовым кодексом Российской Федерации при условии представления учебно-методическим управлением Университета ученому секретарю ученого совета, отделу кадров не позднее чем за два месяца до избрания по конкурсу расчета учебной нагрузки, карточек

учета учебных поручений, индивидуальных планов на весь период реализации каждой образовательной программы в разрезе каждого педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу.

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, настоящего Договора, Устава Университета и иных локальных нормативных актов Университета.

Изменение условий трудового договора осуществляется в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации.

2.5. Работодатель 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 Университете показателей и критериев.

2.6. В Университете формируется единое штатное расписание независимо от того, к каким видам экономической деятельности относятся структурные подразделения Университета. Штатное расписание утверждается работодателем ежегодно, исходя из задач и специфики Университета с учетом финансовых возможностей, действующих нормативов и с учетом пожеланий руководителей структурных подразделений и включает в себя все должности Университета. 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,

учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работодатель создает условия для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием организации; организует систематическую работу по дополнительному профессиональному образованию педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, и научных работников Университета, по обеспечению права педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу на получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки для работы в образовательном пространстве, требующем знания языков, приемов электронного обучения, новых инструментов оценки качества знаний.

Работодатель обеспечивает участие профсоюзной организации в составе аттестационной комиссии для аттестации педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, научных работников, состоящих в штате Университета.

Изменение требований к квалификации педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, научного работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности.

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

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

2.9. Работодатель обязуется создать условия всем работникам Университета для ознакомления с действующим Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, .м об оплате труда работников АГГПУ им. В.М, Шукшина и другими локальными нормативными актами Университета, регулирующими социально-трудовые отношения, путем размещения указанных документов на официальном сайте Университета 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, инструкциями по профессии, функциональными обязанностями и условиями трудового договора;

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

2.10.3. соблюдать и выполнять требования охраны труда и пожарной безопасности,

предусмотренные нормативно-правовыми актами и действующими в Университете правилами, нормами и инструкциями, в том числе по охране труда, технике безопасности и пожарной безопасности;

2.10.4. признавать и соблюдать права Университета 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 Университета 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 Университета, обеспечивать его сохранность, принимать меры к обеспечению снижения и предупреждению непроизводственных 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 Университета;

2.10.8. содействовать поддержанию общественного порядка в Университете;

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

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

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

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

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 Университета, соблюдать пропускной режим на объектах Университета;

2.10.14. постоянно повышать свою квалификацию, непрерывно совершенствовать свое педагогическое мастерство, регулярно проходить обучение по дополнительным профессиональным образовательным программам повышения квалификации и переподготовки в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации;

2.10.15. немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей; незамедлительно оповещать своего руководителя или замещающее его лицо, а также отдел кадров 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,

функциональными обязанностями, трудовыми договорами и иными локальными нормативными и распорядительными актами Университета.

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 работников АГГПУ им. В.М. Шукшина, являющимся приложением к настоящему Договору.

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 работников АГГПУ им. В.М. Шукшина, являющимся приложением к настоящему Договору, штатным расписанием, трудовыми договорами.

В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Университете, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

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 Университета производится работодателем два раза в месяц: 21-го числа текущего месяца (аванс) и 6-го числа месяца, следующего за расчетным (расчет).

При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца учитываются должностные оклады работников за отработанное время, а также надбавки за отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей).

Осуществление выплат компенсационного характера, расчет которых зависит от выполнения месячной нормы рабочего времени и возможен только по окончании месяца (например, за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьями 152 и 153 ТК РФ), а также выплат стимулирующего характера, начисляемых по результатам выполнения показателей эффективности (оценка которых осуществляется по итогам работы за месяц), иных выплат стимулирующего характера за исключением единовременных, производится при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц.

Осуществление единовременных выплат стимулирующего характера производится при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц, исходя из должностного оклада, установленного трудовыми договорами работников согласно таблицам 1 - 6 Положения об оплате труда работников АГГПУ им. В.М. Шукшина (Приложение № 1 к Коллективному договору АГГПУ им. В.М. Шукшина на 2018-2020 годы) в соответствии с ПКГ и КУ, если иное не предусмотрено Положением об оплате труда работников АГГПУ им. В.М. Шукшина.

Заработная плата работникам выплачивается в кассе главного корпуса Университета по адресу: г. Бийск, ул. Владимира Короленко, д. 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. Извещение работника о составных частях заработной платы (расчетный листок) направляется работнику посредством электронной почты на адрес, указанный работником в трудовом договоре. В случае если работник не указал в трудовом договоре адрес электронной почты, расчетный листок ему выдается на руки бухгалтером расчетной группы.

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 производит доплату 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 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, курортный сбор (при направлении в субъекты Российской Федерации, в которых он введен), в размерах, установленных Правительством Российской Федерации.

2.25. Работникам, совмещающим работу с получением образования, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук, предоставляются гарантии и компенсации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.26. При предоставлении Университетом 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 Университете. Скидка предоставляется на основании заявления работника на имя ректора Университета.

Если работник имеет стаж работы в Университете более трех лет, его детям предоставляется скидка в размере 10% от стоимости услуги, установленной в Университете.

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 Университета в особых случаях при наличии финансовых средств (возможности) на основании личного заявления на имя ректора с приложением необходимых документов может быть выплачена материальная помощь в размере до 3000 рублей в следующих случаях:

2.30.1. смерти их близких родственников (родителей, детей, мужа (жены), на основании копии свидетельства о смерти (3000 рублей);

2.30.2. при рождении ребенка на основании копии свидетельства о рождении (3000 рублей);

2.30.3. в связи с утратой и (или) повреждением имущества в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, аварий систем водоснабжения, отопления и других обстоятельств на основании справок из соответствующих органов и организаций (местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и других), подтверждающих указанные события (3000 рублей);

2.30.4. в связи с заболеванием и лечением в стационарных условиях (основания: выписка из истории болезни, заключение лечащего врача, больничный лист более двух недель). Материальная помощь по причине болезни оказывается при условии предоставления документов. Больничные листы сроком до двух недель, чеки из аптек, чеки на проведенное самообследование, справки о санаторно-курортном лечении без подтверждения лечащего врача не являются основанием для оказания материальной помощи) (3000 рублей);

2.30.5. в связи с санаторно-курортным лечением (в размере не более 1200 рублей на человека в год);

2.30.6. в случае смерти (гибели) работника членам его семьи, а при их отсутствии, другим родственникам, на основании копии свидетельства о смерти может выплачиваться материальная помощь по их заявлению при предъявлении соответствующих документов, подтверждающих родство (3000 рублей);

2.30.7. в соответствии с п. 6.9. настоящего Договора ветеранам (25 лет стажа работы в университете - женщины, 30 лет стажа работы в университете - мужчины), работающим в Университете - на социальную поддержку, частичную компенсацию оплаченного лечения, при предъявлении соответствующих документов (3000 рублей).

2.31. Материально ответственными лицам, заключившим договор о полной индивидуальной материальной ответственности, при наличии финансовых средств (возможности) может устанавливаться выплата компенсационного характера за расширение зон обслуживания в соответствии с Положением об оплате труда работников АГГПУ им. В.М.Шукшина.

3. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Вопросы, связанные с изменением структуры Университета, ее реорганизацией (преобразованием), а также массовым сокращением численности или штатов предварительно рассматриваются на Ученом Совете Университета с участием представителя 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 Университета, изменении соотношения численности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, и обучающихся, а также соотношения иных категорий работников.

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 (запрещает) совмещение профессий и должностей (кроме ППС и научных работников и за исключением случаев, когда ни один из работников, подлежащих сокращению не соответствует требованиям по вакантной должности (профессии)), либо от указанной вакансии работники отказались);

3.7.2. временно приостанавливает найм новых работников на вакантные рабочие места (за исключением случаев, когда ни один из работников, подлежащих сокращению не соответствует требованиям по вакантной должности (профессии)), либо от указанной вакансии работники отказались);

3.7.3. 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;

3.7.4. 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;

3.7.5. в случае снижения учебной нагрузки, изменение соотношения контингента обучающихся и научно-педагогических работников, изменения соотношения количества педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, и обучающихся, иных категорий персонала, влекущих за собой сокращение штата, работодатель совместно с профкомом принимает меры по смягчению последствий и социальной защите таких работников;

3.7.6. 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 работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, и других работников организаций определяется настоящим договором, правилами внутреннего трудового распорядка и (или) трудовым договором.

Работодатель и профсоюзная организация 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», приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. N 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность". Режим рабочего времени педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, дополнительно определяется расписанием учебных занятий и индивидуальным планом работы преподавателя.

Педагогические работники, относящиеся к профессорско-преподавательскому составу (ассистенты, преподаватели, старшие преподаватели, доценты, профессора), имеют право на выполнение обязанностей, связанных с научной, творческой и исследовательской работой, а также другой работой, предусмотренной должностными обязанностями и (или) индивидуальным планом (за исключением аудиторной нагрузки и контактной работы), как непосредственно в Университете, так и за его пределами.

Для педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу (ассистентов, преподавателей, старших преподавателей, доцентов, профессоров)

предусматриваются свободные от обязательного присутствия в Университете дни с целью использования их для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям в зависимости от расписания учебных занятий на основании личного заявления работника по согласованию с заведующими кафедрами, деканами факультетов, начальником учебно-методического управления, проректором по учебной и воспитательной работе.

4.2. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, и других работников организаций определяется в соответствии с законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Для педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, 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 педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу (ассистентов, преподавателей, старших преподавателей, доцентов, профессоров), – 36 часов в неделю, (1 выходной день), продолжительность ежедневной работы устанавливается расписанием учебных занятий и индивидуальным планом, но не более 10 часов;

4.2.2. для педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу (заведующих кафедрами, деканов факультетов), – 36 часов в неделю, (1 выходной день), продолжительность ежедневной работы устанавливается расписанием учебных занятий и индивидуальным планом, но не более 6 часов;

4.2.3. Для иных категорий работников - 40 часов в неделю (2 выходных дня), продолжительность ежедневной работы – 8 часов, либо 40 часов в неделю (1 выходной день) продолжительность ежедневной работы устанавливается трудовым договором;

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

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

Табелирование производится ежедневно в соответствии с локальными нормативными и распорядительными актами Работодателя.

4.3. Время каникул обучающихся, не совпадающее с очередным отпуском педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, является рабочим временем указанных 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, включая ректора Университета, проректоров, руководителей структурных подразделений, а также иных работников 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.

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, в том числе вызванное необходимостью проведения экзаменационной сессии, учебных занятий с обучающимися по заочной форме обучения, дней открытых дверей для абитуриентов и их родителей, внеучебных мероприятий со студентами, университетских мероприятий и других случаях, допускается по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. С целью учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работодатель в соответствии с Перечнем должностей и (или) профессий работников, которые могут быть привлечены к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, установленным настоящим Договором, один раз в квартал не позднее чем за пять рабочих дней до начала очередного квартала направляет письменный запрос в профсоюзную организацию о возможном привлечении работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в указанный в запросе период. В случае если должность и (или) профессия работника не входит в установленный настоящим Договором Перечень должностей и (или) профессий работников, которые могут быть привлечены к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работодатель, как правило, не позднее чем за пять рабочих дней до предполагаемой даты привлечения работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни направляет письменный запрос в профсоюзную организацию.

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 или трудовыми договорами. Для педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Работникам обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

4.9. Общим выходным днем считается воскресенье. Второй выходной день (при наличии) определяется правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором.

4.10. Продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается в соответствии с законодательством РФ. Регулирование продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска работников, замещающих должности педагогических работников, а также руководителей образовательных организаций, заместителей руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений этих организаций и их заместителей осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. N 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках". 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 - 56 календарных дней,
- кандидатам наук – 42 календарных дня.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска может 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 Университета и благоприятных условий для отдыха работников, утверждается ректором не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года.

Изменение графика отпусков по инициативе работодателя может осуществляться с согласия работника и профкома.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

4.12. Отпуск в течение учебного года может быть предоставлен педагогическому работнику, относящемуся к профессорско-преподавательскому составу или научному работнику, 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 на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику

своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам работника имеет преимущественное право в выборе новой даты начала отпуска.

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам, относящимся к профессорско-преподавательскому составу, за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

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

Педагогическим работникам, относящимся к профессорско-преподавательскому составу, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

При этом излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. ПК СССР от 30 апреля 1930 г. N 169).

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.

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 421-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

4.17. Штатным педагогическим работникам Университета, относящимся к профессорско-преподавательскому составу, работающим в Университете по основной должности, по заявлению такого работника длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года в порядке, установленном приказом Минобрнауки России от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» при условии, что отсутствие работника не отразится отрицательно на деятельности Университета.

Длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску по заявлению работника.

Длительный отпуск на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в таком отпуске не продлевается и не переносится.

Конкретная продолжительность длительного отпуска определяется по соглашению между педагогическим работником, относящимся к профессорско-преподавательскому составу, и работодателем. Длительный отпуск продолжительностью от пяти до восьми

месяцев (включительно) может быть разделен на части по соглашению между педагогическим работником, относящимся к профессорско-преподавательскому составу, и работодателем с учетом конкретных условий.

На время исполнения обязанностей отсутствующего в связи с нахождением в длительном отпуске педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, с педагогическим работником, принимаемым на работу для замены отсутствующего работника, заключается срочный трудовой договор на период до выхода педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, из длительного отпуска.

Отзыв педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, из длительного отпуска работодателем допускается только с согласия работника. Не использованная в связи с этим часть отпуска может быть предоставлена по выбору педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, в удобное для него время.

Педагогический работник, относящийся к профессорско-преподавательскому составу, вправе досрочно выйти из длительного отпуска, предупредив работодателя о намерении прекратить нахождение в длительном отпуске не менее чем за две недели. При этом оставшаяся не использованной часть длительного отпуска педагогическому работнику, относящемуся к профессорско-преподавательскому составу, не предоставляется.

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 по заявлению работника в обязательном порядке 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, трудовых договорах.

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 обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров работников, а также обязательного психиатрического освидетельствования в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации, приобретение спецодежды и других СИЗ;

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;

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. проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда; для всех поступающих на работу лиц проводить вводный инструктаж по охране труда, вводный инструктаж по гражданской обороне, 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.

В случае обеспечения безопасных (допустимых) условий труда, подтвержденных результатами проведения специальной оценки условий труда, работодатель принимает решение о прекращении бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов либо об отмене компенсационной выплаты с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

5.1.13. обеспечивать подразделения Университета защитными средствами, средствами пожаротушения, укомплектовывать аптечками для оказания первой помощи в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации;

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. разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда по согласованию с профсоюзным комитетом;

5.1.16. обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации;

5.1.17. обеспечивать условия для осуществления уполномоченными лицами по охране труда профсоюзного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда, предусматривать участие технических инспекторов труда профсоюзной организации в расследовании несчастных случаев с работниками. Представлять информацию в профком о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

5.2. Работодатель несет ответственность за выполнение соглашения по охране труда, в том числе по обеспечению:

- выполнения утвержденных в Университете 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 Университета санитарным нормам;

- установленного в Университете режима труда и отдыха работников в соответствии с нормами трудового законодательства;

- 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 и проверку знаний и навыков в области охраны труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ;
- 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, со статьей 48 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

В случае не прохождения по своей вине в установленном порядке обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда, не прохождения по своей вине или отказа от прохождения предварительных и периодических медицинских обследований, том числе профилактического обследования (ФЛГ) а также обязательного психиатрического освидетельствования работник отстраняется от работы до выполнения указанных требований, в период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется.

5.4. В Университете создается и действует на паритетных началах комитет (комиссия) по охране труда. В состав такого комитета (комиссии) входят представители работодателя и представители профсоюзной организации. Состав комитета (комиссии) утверждается приказом работодателя по согласованию с председателем профсоюзной организации.

5.5. Профсоюзная организация содействует в проведении специальной оценки условий труда работников.

5.6. Профсоюзная организация содействует в разработке внутренних локальных нормативных актов по охране труда.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ

6.1. Социальная защита работникам Университета обеспечивается в соответствии с Положением о фонде социальной поддержки работников Университета, являющемуся приложением к настоящему Договору.

6.2. Фонд социальной поддержки работников Университета ежегодно формируется в размере 1% от заработанных внебюджетных средств. Из фонда социальной поддержки финансируются направления социального партнерства.

6.3. Работникам, остро нуждающимся в жилье, работодатель временно и по согласованию со студенческим советом предоставляет комнаты (места) в студенческих общежитиях Университета 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 Университета не должна превышать ставки и тарифы, установленные администрацией г. Бийска, в соответствии с действующим законодательством при условии заключения с работниками Университета договоров найма жилого помещения в общежитиях Университета.

Работникам Университета, а также членам их семей (жене/мужу, детям) временно проживающим в студенческих общежитиях на основании договоров найма жилого помещения в общежитии, предоставляется скидка в размере 20% от стоимости коммунальной услуги по отоплению за счет средств чистой прибыли.

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 Университета, 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 Университета, имеющими малолетних детей.

6.6. В случае смерти работника работодатель оказывает помощь в организации похорон. При наличии возможности безвозмездно по личным заявлениям предоставляет работникам автотранспорт для проведения похорон близких родственников (родителей, супругов, родных братьев, родных сестер, бабушек, дедушек, внуков). При наличии возможности безвозмездно предоставляет работникам помещения подразделения общественного питания (студенческая столовая) по адресу ул. Владимира Короленко, д.55, корп. 2, помещение подразделения общественного питания (студенческая столовая) по адресу г. Бийск, ул. Советская, д. 7, помещение в здании кафе по адресу Бийский район, с. Усть-Катунь (100 метров севернее озера Канонерское) для проведения поминальных обедов умерших 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. оплачивает долю работодателя в оплате путевок штатных 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 полной 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 Университета в г.Белокуриха учебно-оздоровительного лагеря «Канонерское озеро» работниками Университета на льготных условиях со скидкой 20% от стоимости, установленной в Университете, безвозмездно предоставляет автотранспорт для доставки работников в учебно-оздоровительный лагерь «Канонерское озеро». Штатным работникам – членам профсоюзной организации, в том числе освобожденным профсоюзным работникам и штатным работникам профсоюзного органа, при использовании ими мест в квартире в г. Белокуриха предоставляется скидка в размере от 18,75% до 40% (в зависимости от сезона и в соответствии с решениями Работодателя) от стоимости, установленной в Университете для сотрудников и студентов;

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

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

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 Университета (25 лет стажа работы в Университете - женщины, 30 лет стажа работы в Университете - мужчины), работающим в Университете, на социальную поддержку, частичную компенсацию оплаченного лечения 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 1% от выручки за предоставление услуг проживания в квартире Университета в г. Белокуриха Алтайского края за вычетом предоставленных скидок членам профсоюзной организации (в соответствии с п. 6.7.2. настоящего договора) на основании письменного запроса профкома не позднее первого квартала года следующего за отчетным.

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

6.12. Работникам Университета, отмечающим юбилейные даты, проводящим поминальные обеды (за исключением случаев, установленных п. 6.6 настоящего договора), по предварительным заявкам предоставляются помещения подразделения общественного питания (студенческая столовая), расположенные по адресу ул. Владимира Короленко, д. 55, корп.2, помещение подразделения общественного питания (студенческая столовая), расположенное по адресу г. Бийск, ул. Советская, 7, помещение в здании кафе по адресу Бийский район, с. Усть-Катунь (100 метров севернее озера Канонерское) 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 Университета на срок до одного года с момента увольнения по согласованному с Администрацией графику на основании личного заявления, поданного при увольнении по указанным основаниям.

7. ЗАЩИТА СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ И ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ ИЗ ЧИСЛА МОЛОДЕЖИ

7.1. Работодатель организует работу по формированию и обучению резерва из числа молодежи в возрасте от 25 до 36 (включительно) на руководящие должности в Университете, содействует повышению профессиональной квалификации и карьерному росту молодежи.

7.2. Работодатель закрепляет за педагогическими работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу, из числа молодежи в возрасте от 22 до 27 (включительно) наставников, и устанавливает им доплату в размере и порядке, определяемых Положением об оплате труда работников АГППУ им. В.М. Шукшина, являющимся приложением к настоящему Договору.

7.3. Работодатель при необходимости способствует осуществлению дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для женщин – педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, - в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

7.4. Работодатель осуществляет меры социальной поддержки работников из числа молодежи в возрасте от 22 до 27 (включительно), имеющих высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по профилю полученной специальности в течение первого года после получения диплома, путем установления им надбавок к заработной плате, на условиях,

предусмотренных трудовым договором или Положением об оплате труда работников АГППУ им. В.М. Шукшина, являющимся приложением к настоящему Договору.

7.5. Работодатель обеспечивает гарантии и компенсации работникам из числа молодежи в возрасте от 22 до 27 (включительно), обучающимся в организациях, реализующих основные профессиональные образовательные программы в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.6. Работодатель с целью поддержки молодых преподавательских кадров (ассистентов, преподавателей и старших преподавателей, не имеющих ученой степени), работающих в Университете по основному месту работы на штатной должности в течение первых трех лет преподавательской работы в Университете устанавливает им доплату в размере и порядке, определяемых Положением об оплате труда работников АГППУ им. В.М. Шукшина, являющимся приложением к настоящему Договору.

8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8.1. Права и гарантии деятельности Первичной профсоюзной организации работников ФГБОУ ВО «Алтайский государственный гуманитарно-педагогический университет имени В.М. Шукшина» 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», Общим положением о первичной организации Профсоюза работников образования и науки Российской Федерации, утвержденным постановлением Центрального совета Профсоюза от 27.10.2010 № 2-1, Отраслевым соглашением, Уставом Университета, настоящим Договором.

8.2. Профсоюзная организация содействует стабильности работы Университета. Профсоюзная организация обеспечивает участие представителей профкома в проведении аттестации педагогических работников, в том числе, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, научных работников, состоящих в штате Университета.

8.3. Работодатель обязуется:

8.3.1. Безвозмездно предоставить профсоюзному комитету оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение с мебелью, компьютерную и оргтехнику, канцелярские принадлежности, услуги телефона, факса, электронной почты, необходимые нормативно-правовые документы; обеспечивать обслуживание и ремонт предоставленного оборудования, охрану и уборку предоставленного помещения, предоставлять помещение для проведения собраний работников, а также другие условия для обеспечения деятельности выборного профсоюзного органа.

8.3.2. 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).

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

8.3.4. Предоставлять профкому по его запросам информацию о численности и составе работников Университета, системе оплаты труда, о рекомендуемых организациям минимальных размерах окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, размерах средней заработной платы по категориям персонала, а также по иным показателям, связанным с оплатой труда работников, об объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, о принятых государственными органами решениях по финансовому обеспечению отдельных направлений в сфере деятельности и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

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

8.3.6. Предоставлять профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности Университета по предварительному согласованию обеих сторон настоящего Договора, в том числе в рабочее время. Выделять для этой цели помещение в согласованных порядке и сроки.

8.3.7. Включать профсоюзный комитет в число подразделений, определенных для обязательной рассылки документов, касающихся социально-трудовых прав работников Университета, в том числе информационными документами, поступающими в Университет 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, расчёта отпусков, командировок и т. д.).

8.3.8. Соблюдать права и гарантии профсоюзной организации, способствовать ее деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию первичных профсоюзных организаций.

8.3.9. Не препятствовать представителям профкома в посещении структурных подразделений, где работают члены профсоюзной организации, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

8.3.10. Предоставлять профкому по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания работников в общежитии.

8.4. Члены профкома, 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 на основании официальных писем Алтайской организации Профсоюза. Члены профкома, не освобожденные от основной работы в Университете, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом на срок до 7-ми дней в год на основании официальных писем Алтайской организации Профсоюза.

8.5. Работник Университета, 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 Университета ежемесячно перечислять на расчетный счет профсоюзной организации один процент от своей заработной платы.

8.6. 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, Общим положением о первичной организации Профсоюза работников образования и науки Российской Федерации, утвержденным постановлением Центрального совета Профсоюза от 27.10.2010 № 2-11.

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

8.8. 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 Университета.

8.9. Профсоюзная организация в лице ее выборного органа - профсоюзного комитета имеет право получать от работодателя информацию по вопросам реорганизации или

ликвидации Университета, 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 Университетом соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

8.10. 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.

8.11. Работодатель предоставляет возможность представителям профсоюзного комитета посещать любые подразделения Университета для реализации задач, установленных в в Общем положении о первичной организации Профсоюза работников образования и науки Российской Федерации, утвержденном постановлением Центрального совета Профсоюза от 27.10.2010 № 2-11 и предоставленных законодательством прав, не вмешивается в деятельность профсоюзной организации.

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

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

8.14. Председателю профсоюзной организации работников Университета устанавливается ежемесячная доплата из внебюджетных средств Университета в соответствии с Положением об оплате труда работников АГГПУ им. В.М. Шукшина.

8.15. 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.

8.16. Расторжение трудового договора с председателем профсоюзной организации (его заместителем) в течение 2-х лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного ст.374 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.17. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия профсоюзного комитета, членами которого они являются, председатель профсоюзной организации (его заместителем) - соответствующего вышестоящего профсоюзного органа. Перемещение или временный перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

8.18. 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.

8.19. Председатель профсоюзной организации входит в состав аттестационной

комиссии Университета.

8.20. Председатель профсоюзной организации представляет интересы работников на заседаниях Учёного совета Университета.

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

8.22. 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.

8.23. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, работников, входящих в состав профкома, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профкома, членами которого они являются, а председателя (его заместителя) профсоюзной организации - с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

8.24. Представители профсоюзной организации, включая внештатных инспекторов по охране труда, могут принимать участие в работе комиссий, связанных с охраной труда.

9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9.1. Контроль за выполнением Договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованных 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.

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

9.3. 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.

9.4. 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.

9.5. 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.

9.6. 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 Университета, основных направлениях деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях, об эффективности работы по отдельным направлениям деятельности Университета, 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.

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

9.8. 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.

9.9. 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.

9.10. Профсоюзный комитет имеет право на организацию работников Университета 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 за весь период участия.

9.11. Профсоюзный комитет и работодатель раз в год совместно обеспечивают проведение Конференции 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.

9.12. Профсоюзный комитет и работодатель регулярно освещают в средствах массовой информации, в том числе в отраслевых и профсоюзных печатных изданиях, на официальных сайтах в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" промежуточные и итоговые результаты выполнения настоящего договора.

10. РАССМОТРЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

10.1. В случае возникновения коллективных трудовых споров Стороны осуществляют их урегулирование в порядке, установленном трудовым законодательством. Профсоюзная организация содействует предотвращению в организациях коллективных трудовых споров при выполнении работодателями обязательств, включенных в настоящий Договор.

10.2. Для разрешения индивидуальных трудовых споров Стороны при необходимости 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.

10.3. 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.

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

11. ПОРЯДОК ПРИНЯТИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ВНЕСЕНИЯ В НЕГО ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ

11.1. Проект коллективного Договора обсуждается на Конференции работников и обучающихся.

11.2. Решение о заключении коллективного договора принимает Конференция работников и обучающихся.

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

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

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

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

12.2. Стороны настоящего Договора принимают на себя обязательства:

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

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

12.2.3. 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.

12.3. Настоящий Договор в семидневный срок направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

12.4. После прохождения уведомительной регистрации Работодатель в течение месяца с даты получения настоящего Договора в соответствующем органе по труду направляет настоящий Договор в Минобрнауки России в целях проведения ведомственной регистрации в соответствии с приложением № 1 к Отраслевому соглашению «О ведомственной регистрации коллективных договоров образовательных организаций».

12.5. Настоящий Договор вступает в силу с 01 июля 2018 года 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 АГГПУ им. В.М. Шукшина.
2. Перечень должностей работников, которым предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день.
3. Перечень должностей и (или) профессий работников, которые могут быть привлечены к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.
4. Положение о фонде социальной поддержки работников Университета.
5. Соглашение по охране труда.

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ АГГПУ ИМ. В.М. ШУКШИНА

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 27.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 19.06.2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 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», постановления Правительства Российской Федерации от 14.09.2015 г. № 973 «О совершенствовании статистического учета в связи с включением в официальную статистическую информацию показателя среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячного дохода от трудовой деятельности)», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 217н «Об утверждении профессионально-квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 03.07. 2008 № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп работников сферы научных исследований и разработок», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 11.01.2011 №1н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей

руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях», постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», Приказом Минобрнауки России от 23.01.2018 № 41 «Об утверждении показателей эффективности деятельности федеральных бюджетных и автономных образовательных учреждений высшего образования и работы их руководителей, находящихся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации», Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», Приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018–2020 годы (утв. Профсоюзом работников народного образования и науки РФ, Минобрнауки России 06.12.2017), Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год (утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2017, протокол № 11), иными нормативно-правовыми актами РФ, Уставом АГПУ им. В.М. Шукшина.

1.2. Система оплаты труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Алтайский государственный гуманитарно-педагогический университет имени В.М. Шукшина» (далее соответственно – работники, Университет), которая включает в себя размеры минимальных окладов, размеры повышающих коэффициентов, использование которых формирует должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

1.3. В настоящем Положении применяются следующие основные понятия и термины:

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

Повышающий коэффициент – множитель, применяемый к минимальному окладу

для определения размера должностного оклада в зависимости от соответствующей профессиональной квалификационной группы и квалификационного уровня (далее соответственно – ПКГ, КУ).

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

Должностной оклад работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу (далее - ППС) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности, предусмотренных трудовым договором, расписанием учебных занятий и индивидуальным планом, за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и иных выплат.

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.

Стимулирующие выплаты - доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты.

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 вуза, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом целей деятельности (педагогические работники, относящиеся к профессорско-преподавательскому составу, научные работники), а также их непосредственные руководители, ректор.

Административно-управленческий персонал - работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности Университета.

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

1.4. Настоящее Положение включает в себя размеры минимальных окладов, а также повышающие коэффициенты к минимальным окладам, наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнями видов выплат, утвержденными 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), иной приносящей доход деятельности, доходов от использования имущества).

1.5. 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.

II. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Основные условия оплаты труда.

Университет в соответствии с действующим законодательством и Уставом в пределах имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет формы и системы оплаты труда, размер и виды доплат, надбавок, материального стимулирования работников, а также размеры минимальных окладов (ставок) всех категорий работников и самостоятельно устанавливает размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней.

2.1.1. Системы оплаты труда работников Университета устанавливаются и изменяются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов (в случае, если Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, профессиональные стандарты в части указанных требований обязательны для применения работодателями);
- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, и квалификационных уровней;
- перечня видов выплат компенсационного характера в учреждениях, утверждаемого федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- перечня видов выплат стимулирующего характера в учреждениях, утверждаемого федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;
- примерного положения об оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Образование»;
- настоящего Положения и иных нормативных правовых актов Российской Федерации в сфере оплаты труда.

2.1.2. Фонд оплаты труда работников Университета 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.

2.1.3. Минимальные размеры окладов (ставок) работников устанавливаются Университетом по соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее по тексту – ПКГ) с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню

квалификации (далее по тексту – КУ) (Таблицы [1](#), [2](#), [3](#), [4](#), [5](#), [6](#)). По должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в зависимости от сложности труда.

Размеры почасовой оплаты труда педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, работающих на условиях почасовой оплаты труда при реализации программ высшего образования, устанавливаются Университетом самостоятельно ([Таблица 7](#)); педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, работающих на условиях почасовой оплаты труда при реализации программ дополнительного образования, устанавливаются Университетом самостоятельно приказами ректора в соответствии со сметами расходов. В ставки почасовой оплаты труда включена оплата за отпуск.

2.1.4. Присвоение профессиональных квалификационных групп (ПКГ) и квалификационных уровней (далее по тексту – КУ) работникам Университета производится согласно приказам Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

- «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования» от 05 мая 2008 г. № 217н;
- «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» от 29 мая 2008 г. № 247н;
- «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» от 29 мая 2008 г. № 248н;
- «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок» от 3 июля 2008 г. № 305н;
- «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» от 31.08.2007 № 570.

2.1.5. Профессии рабочих и должности служащих формируются в профессиональные квалификационные группы с учетом вида экономической деятельности согласно соответствующим приказам Минздравсоцразвития России по следующим критериям, установленным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 6 августа 2007 г. № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам»:

- **первая профессиональная квалификационная группа** – профессии рабочих и должности служащих, которые не требуют наличия профессионального образования;
- **вторая профессиональная квалификационная группа** – профессии рабочих и должности служащих, в том числе руководителей структурных подразделений Университета, 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 к которым предъявляются требования о наличии ученой степени и (или) ученого звания и должности руководителей структурных подразделений, требующие наличия высшего профессионального образования.

Отнесение профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным

квалификационным группам осуществляется по минимальному уровню требований к квалификации, необходимому для работы по соответствующим профессиям рабочих или для занятия соответствующих должностей служащих.

2.1.6. Университет осуществляет доплату до минимального размера оплаты труда, установленного законодательством РФ.

2.2. Расчет (формирование) заработной платы работников Университета (кроме педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу) по ПКГ:

2.2.1. В заработную плату работников включаются должностной оклад, компенсационные выплаты, выплаты стимулирующего характера. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

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

2.3. Расчет (формирование) заработной платы педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу.

2.3.1. К должностям педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, относятся должности декана факультета, заведующего кафедрой, профессора, доцента, старшего преподавателя, преподавателя, ассистента.

2.3.2. В заработную плату педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, включаются предусмотренные настоящим Положением должностные оклады, компенсационные выплаты, выплаты стимулирующего характера.

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

2.4. Компенсационные выплаты.

2.4.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностному окладу или в твердой сумме, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.4.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим Положением 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 работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент к заработной плате в размере, определенном в соответствии с законодательством Российской Федерации);
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от

нормальных);

– 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.

2.4.3. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации, в размере 4% от должностного оклада (оклада, тарифной ставки) по результатам специальной оценки условий труда.

Университет принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий охраны труда. Если по итогам оценки условия труда на рабочем месте признаются оптимальными или допустимыми, то указанная выплата снимается в порядке, предусмотренном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.4.4. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент к заработной плате в размере, определенном в соответствии с законодательством Российской Федерации). Размеры районных коэффициентов (коэффициентов) и порядок их применения для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в местностях с особыми климатическими условиями, а также размеры процентных надбавок к заработной плате работников за стаж работы в указанных местностях и порядок их выплаты, устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.4.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных). К работам в условиях, отклоняющихся от нормальных относятся выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочная работа, работа в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату в соответствии со статьей 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации. Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

2.4.5.1. Доплата работнику при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 Трудового

кодекса Российской Федерации и может составлять 10-100% от должностного оклада работника по совмещаемой должности, установленного трудовым договором, или в твердой сумме на основании служебной записки непосредственного руководителя работника с указанием размера оплаты в зависимости от объема и сложности выполняемых работ и с письменного согласия работника. Конкретный размер доплаты определяется соглашением сторон трудового договора.

2.4.5.2. **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, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2.4.5.3. Доплата за **работу в ночное время** производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Размер доплаты за работу в ночное время составляет 35% от должностного оклада (оклада, тарифной ставки) за час работы работника.

2.4.5.4. 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.

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

2.5. Стимулирующие выплаты.

2.5.1. **В целях стимулирования работников университета к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу** в Университете в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующих выплат 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», могут устанавливаться следующие виды выплат:

- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

2.5.2. Все виды выплат стимулирующего характера осуществляются в Университете при наличии финансовых средств.

Решение об осуществлении выплат стимулирующего характера принимается комиссией по установлению выплат стимулирующего характера работникам федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Алтайский государственный гуманитарно-педагогический университет имени В.М. Шукшина» (АГГПУ им. В.М. Шукшина) в соответствии с Положением о комиссии по установлению выплат стимулирующего характера работникам федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Алтайский государственный гуманитарно-педагогический университет имени В.М. Шукшина» (АГГПУ им. В.М. Шукшина), утверждаемым Сторонами настоящего Договора совместно, за исключением случаев, установленных Положением об оплате труда работников АГГПУ им. В.М. Шукшина, на основании служебной записки-представления

руководителя (заместителя руководителя) структурного подразделения, проректора о поощрении работника, является обязательным для исполнения и оформляется приказом ректора.

Показатели эффективности и критерии их оценивания могут устанавливаться отдельными положениями Университета, согласованными с профсоюзной организацией в соответствии с требованиями законодательства РФ.

2.5.3. В случае переименования, реорганизации или ликвидации какого-либо структурного подразделения установленные настоящим Положением выплаты стимулирующего характера применяются и для сотрудников подразделений, являющихся функциональными правопреемниками переименованных, реорганизованных или ликвидированных структурных подразделений.

2.5.4. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентном отношении к должностным окладам, установленным трудовыми договорами работников согласно таблицам 1 - 6 настоящего Положения в соответствии с ПКГ и КУ, так и в абсолютных размерах в твердой сумме.

2.5.5. 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 Университета по выплате должностных окладов, а также установленных выплат компенсационного характера.

2.5.6. Обязательным условием установления стимулирующих выплат, является высокая исполнительская дисциплина работника, добросовестное и в полном объеме исполнение работником своих должностных обязанностей, качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

2.5.7. Стимулирующие выплаты, в том числе премиальные выплаты, не назначаются в случае (при наличии любого из перечисленных ниже оснований):

- неисполнения должностных обязанностей;
- наличия у работника неснятого дисциплинарного взыскания в виде выговора;
- нарушения сроков выполнения или сдачи работ, установленных приказами и распоряжениями администрации или договорными обязательствами;
- ошибок в отчетности;
- невыполнения распоряжений вышестоящего руководства, включая разовое распоряжение, выраженных в устной или письменной форме;
- несвоевременной подготовки документации;
- нарушении сроков сдачи отчетности.

2.5.8. Размер стимулирующих выплат, в том числе премиальных, устанавливается на 50% ниже размеров, предусмотренных настоящим Положением, в случае (при наличии любого из перечисленных ниже оснований):

- наличия у работника неснятого дисциплинарного взыскания в виде замечания;
- нарушений требований оформления документации и результатов работ, установленных Университетом и законодательством РФ.

2.5.9. Премии по итогам работы.

2.5.9.1. Премии по итогам работы могут выплачиваться в виде единовременных премий за достижение коллективных результатов труда в следующих случаях:

№ п/п	Наименование видов единовременных премий за достижение коллективных результатов труда	Размер выплат (рублей/ % к должностному окладу)	Периодичность выплат	Источник выплат	Условия назначения выплат
1.	Выполнение Университетом ежегодного мониторинга эффективности образовательных организаций высшего образования	В процентном отношении или в твердой сумме, но не более 3 (трех) должностных окладов	Единовременно в июле следующего за отчетным года	Субсидия / приносящая доход деятельность	При наличии подтверждающих документов.

Размеры единовременных премий за достижение коллективных результатов труда устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам работников, установленных трудовыми договорами работников согласно таблицам 1 - 6 настоящего Положения в соответствии с ПКГ и КУ, или в твердой сумме, но не более 3 (трех) должностных окладов представленных к премированию работников.

Основанием для выплаты работнику единовременной премии за достижение коллективных результатов труда является служебная записка-представление проректора по учебной и воспитательной работе по согласованию с начальником управления лицензирования, аккредитации и мониторинга, в котором указываются следующие сведения:

- фамилия, имя, отчество, должность (с указанием подразделения) кандидата для назначения ему премии;
- предлагаемый размер, сроки и источник выплаты;
- вид выплаты в соответствии с настоящим Положением;
- ссылка на документы, подтверждающие основание для выплаты.

В случае если непосредственным руководителем работника является ректор, служебная записка-представление составляется одним из проректоров.

Служебная записка-представление составляется с учетом соблюдения условий выплат, предусмотренных настоящим положением, с обязательным приложением подтверждающих документов.

2.5.9.2. Премияльные выплаты по итогам работы могут выплачиваться в виде единовременных премий при поощрении наградами в следующих случаях:

№ п/п	Наименование видов единовременных премий при поощрении наградами	Размер выплат (рублей)	Периодичность выплат	Источник выплат	Условия назначения выплат
2.	Поощрение Президентом Правительством РФ, награждение орденами РФ	4 000 рублей	Единовременно по факту представления документов	Субсидия / приносящая доход деятельность	При получении, при наличии подтверждающих документов.
3.	Награждение знаками отличия высшей степени РФ, присвоение почетных званий РФ и награждение знаками отличия РФ,	2000 рублей	Единовременно по факту представления документов	Субсидия / приносящая доход деятельность	При получении, при наличии подтверждающих документов.

	награждение орденами и медалями РФ				
4.	Награждение ведомственной почетной грамотой	1500 рублей	Единовременно по факту представления документов	Субсидия / приносящая доход деятельность	При получении, при наличии подтверждающих документов.
5.	Награждение ведомственным нагрудным знаком, присвоение почетного звания	1000 рублей	Единовременно по факту представления документов	Субсидия / приносящая доход деятельность	При получении, при наличии подтверждающих документов.
6.	Объявление ведомственной благодарности	500 рублей	Единовременно по факту представления документов	Субсидия / приносящая доход деятельность	При получении, при наличии подтверждающих документов.

Размеры единовременных премии при поощрении наградами устанавливаются в твердой сумме.

Для получения единовременной премии при поощрении наградами работник обязан представить в течение 3 (трех) рабочих дней с даты получения документы, подтверждающие поощрение.

Основанием для выплаты работнику единовременной премии при поощрении наградами является служебная записка-представление начальника отдела кадров, в котором указываются следующие сведения:

- фамилия, имя, отчество, должность (с указанием подразделения) кандидата для назначения ему премии;
- предлагаемый размер, сроки и источник выплаты;
- вид выплаты в соответствии с настоящим Положением;
- ссылка на документы, подтверждающие основание для выплаты.

Служебная записка-представление составляется с учетом соблюдения условий выплат, предусмотренных настоящим положением с обязательным приложением подтверждающих документов.

2.5.9.3. Премияльные выплаты по итогам работы могут выплачиваться в виде **единовременных премий за выполнение особо важных и срочных работ единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ**, в том числе проведения мероприятий международного, федерального, окружного, регионального, городского, университетского уровней, проводимых по инициативе органов и организаций указанного уровня, в том числе профсоюзных организаций, либо Университета, работ по устранению различных аварий и чрезвычайных ситуаций, работ по капитальному или текущему ремонту объектов университета, подготовки внеплановых отчетов по запросам органов и организаций разного уровня, подготовки документации в период аккредитации, проведения плановых и внеплановых документарных и выездных проверок Университета, прохождению учений, а также других работ, с целью поощрения работников за интенсивность, оперативность и качественный результат труда в следующих случаях:

№ п/п	Наименование видов единовременных премий за выполнение особо важных и срочных работ	Размер выплат (рублей / % к должностному окладу)	Периодичность выплат	Источник выплат	Условия выплат
1.	За оперативность и качественный результат труда при выполнении особо важных и срочных работ	в процентном отношении или в твердой сумме, но не более 3 (трех) должностных окладов	Единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ, но не позднее 3 (трех) месяцев со дня окончания указанных работ	Субсидия / приносящая доход деятельность	По итогам выполнения особо важных и срочных работ. Устанавливается за своевременность представления результатов выполнения особо важных и срочных работ при качественном без замечаний их выполнении в зависимости от сложности, интенсивности и оперативности при выполнении работ, за профессионализм в решении вопросов.

Размер единовременной премии за выполнение особо важных и срочных работ - за оперативность и качественный результат труда при выполнении особо важных и срочных работ устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам работников, установленных трудовыми договорами работников согласно таблицам 1 - 6 настоящего Положения в соответствии с ПКГ и КУ, или в твердой сумме, но не более 3 (трех) должностных окладов представленных к премированию работников.

Основанием для выплаты премии работнику за выполнение особо важных и срочных работ является представление руководителя (заместителя) структурного подразделения работника или проректора, в котором указываются следующие сведения:

- фамилия, имя, отчество, должность (с указанием подразделения) кандидата для назначения ему выплаты стимулирующего характера;
- предлагаемый размер, сроки и источник выплаты;
- вид выплаты в соответствии с настоящим Положением;
- конкретные результаты, достижение которых является основанием для выплаты премии.

В случае если непосредственным руководителем работника является ректор, служебная записка-представление составляется одним из проректоров.

Служебная записка-представление составляется с учетом соблюдения условий выплат, предусмотренных настоящим положением с обязательным приложением подтверждающих документов.

2.5.10. Выплаты за качество выполняемых работ могут осуществляться в следующих случаях:

№ п/п	Наименование видов выплат за качество	Размер выплат (рублей / %)	Периодичность выплат	Источник выплат	Условия назначения выплат
-------	---------------------------------------	----------------------------	----------------------	-----------------	---------------------------

	выполняемых работ	к должностному окладу)			
1.	За классность водителям	1-й класс (категории BCDE) – 25%; 2-й класс (категории BCD) – 20%; 3-й класс (категории B, C, BC, ABC) –15%.	Постоянно на период действия трудового договора (пропорционально отработанному времени)	Субсидия / приносящая доход деятельность	Устанавливается водителям при наличии подтверждающих документов и оформляются отделом кадров на основании приказа ректора без рассмотрения на Комиссии по установлению выплат стимулирующего характера
2.	Особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной работы автотранспорта за 3 (три) предшествующих месяца	3000 рублей	1 раз в квартал в месяце, следующем за отчетным кварталом	Субсидия / приносящая доход деятельность	Устанавливается водителям при отсутствии аварий и дорожно-транспортных происшествий, подтвержденных служебной запиской начальника УРЭиСИК, одного из проректоров.
3.	Особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения и безопасности	от 500 до 5000 рублей	1 раз в квартал в месяце, следующем за отчетным кварталом	Субсидия / приносящая доход деятельность	При отсутствии аварий и сбоев в работе инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения и безопасности (систем водоснабжения и канализации, систем вентиляции, отопления, электроснабжения, систем кондиционирования, охранно-пожарных систем сигнализации и других), подтвержденных служебной запиской начальника УРЭиСИК, одного из проректоров. Устанавливается в зависимости от сложности, интенсивности и оперативности при выполнении работ персоналу УРЭиСИК
4.	Качественная и оперативная подготовка объектов университета к зимнему сезону	от 1000 до 5000 рублей	Единовременно, по итогам проверки готовности объектов Университета к зимнему сезону	Субсидия / приносящая доход деятельность	По итогам проверки готовности объектов Университета к зимнему сезону, на основании служебной записки начальника УРЭиСИК, одного из проректоров,

			комиссией в сентябре каждого года, но не позднее 3 (трех) месяцев со дня проверки		подтвержденной актом комиссии. Устанавливается в зависимости от сложности, оперативности и качества работ персоналу УРЭиСИК
5.	Качественная и оперативная подготовка объектов университета к очередному учебному году	от 500 до 5000 рублей	Единовременно, по итогам приемки объектов Университета комиссией в августе каждого года, но не позднее 3 (трех) месяцев со дня приемки	Субсидия / приносящая доход деятельность	По итогам проверки готовности объектов Университета к зимнему сезону, на основании служебной записки начальника УРЭиСИК, одного из проректоров, подтвержденной актом комиссии. Устанавливается в зависимости от сложности, оперативности и качества работ персоналу УРЭиСИК
6.	За знание и постоянное использование в работе китайского языка	50%	Постоянно на период действия трудового договора (пропорционально отработанному времени)	Субсидия / приносящая доход деятельность	Устанавливается только для работников, относящихся к следующим должностям профессорско-преподавательского состава: доцент, старший преподаватель, оформляется отделом кадров на основании приказа ректора без рассмотрения на Комиссии по установлению выплат стимулирующего характера

Размеры выплат за качество выполняемых работ устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам работников, установленным трудовыми договорами работников согласно таблицам 1 - 6 настоящего Положения в соответствии с ПКГ и КУ, или в твердой сумме.

Основанием для установления выплаты работнику за качество выполняемых работ является представление руководителя (заместителя) структурного подразделения работника или проректора в котором указываются следующие сведения:

- фамилия, имя, отчество, должность (с указанием подразделения) кандидата для назначения ему выплат стимулирующего характера;
- предлагаемый размер, сроки и источник выплаты;
- вид выплаты в соответствии с настоящим Положением;
- конкретные результаты, достижение которых является основанием для выплаты.

Служебная записка-представление составляется с учетом соблюдения условий выплат, предусмотренных настоящим положением с обязательным приложением подтверждающих документов (при их наличии).

2.5.11. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут осуществляться в следующих случаях:

№ п/п	Наименование видов выплат за интенсивность и напряженность работы	Размер выплат (рублей / % к должностному окладу)	Периодичность выплат	Источник выплат	Условия назначения выплат
1.	За интенсивность и напряженность работы	В процентном отношении или в твердой сумме, но не более 1 (одного) оклада	Единовременно/ Ежемесячно/ Ежеквартально/ Постоянно (пропорционально отработанному времени)	Субсидия / приносящая доход деятельность	На основании служебной записки-представления руководителя (заместителя руководителя) структурного подразделения, одного из проректоров, в случае если работник подчиняется ректору, служебная записка-представление подготавливается одним из проректоров
2.	За интенсивность и напряженность работы связанной с необходимостью решения сложных задач	В процентном отношении или в твердой сумме, но не более 1 (одного) оклада	Единовременно/ Ежемесячно/ Ежеквартально/ Постоянно (пропорционально отработанному времени)	Субсидия / приносящая доход деятельность	На основании служебной записки-представления руководителя (заместителя руководителя) структурного подразделения, одного из проректоров, в случае если работник подчиняется ректору, служебная записка-представление подготавливается одним из проректоров
3.	За интенсивность и напряженность работы связанной с проведением проверок деятельности	В процентном отношении или в твердой сумме, но не более 1 (одного) оклада	Единовременно по итогам проверки, но не позднее 3 (трех) месяцев с даты окончания проверки	Субсидия / приносящая доход деятельность	На основании служебной записки-представления руководителя (заместителя руководителя) структурного подразделения,

	Университета внешними органами и организациями				одного из проректоров, в случае если работник подчиняется ректору, служебная записка- представление подготавливается одним из проректоров
4.	За интенсивность и напряженность работы, связанной с выполнением особо важных и срочных работ в условиях дефицита времени	В процентном отношении или в твердой сумме, но не более 1 (одного) оклада	Единовременно/ Ежемесячно/ Ежеквартально/ Постоянно (пропорциональн о отработанному времени)	Субсидия / приносящая доход деятельность	На основании служебной записки- представления руководителя (заместителя руководителя) структурного подразделения, одного из проректоров, в случае если работник подчиняется ректору, служебная записка- представление подготавливается одним из проректоров
5.	За интенсивность и напряженность работы, связанной с повышенной ответственност ью за конечный результат	В процентном отношении или в твердой сумме, но не более 1 (одного) оклада	Единовременно/ Ежемесячно/ Ежеквартально/ Постоянно (пропорциональн о отработанному времени)	Субсидия / приносящая доход деятельность	На основании служебной записки- представления руководителя (заместителя руководителя) структурного подразделения, одного из проректоров, в случае если работник подчиняется ректору, служебная записка- представление подготавливается одним из проректоров
6.	За интенсивность и напряженность работы, связанной с руководством в сложных (аварийных)	В процентном отношении или в твердой сумме, но не более 1 (одного) оклада	Единовременно (по факту ликвидации последствий аварии), но не позднее 3 (трех) месяцев с даты ликвидации	Субсидия / приносящая доход деятельность	На основании служебной записки- представления руководителя (заместителя руководителя) структурного подразделения,

	ситуациях		аварийной ситуации		одного из проректоров, в случае если работник подчиняется ректору, служебная записка-представление подготавливается одним из проректоров
7.	За интенсивность и напряженность работы связанной с документами содержащими государственную тайну	10%	Постоянно (пропорционально отработанному времени)	Субсидия / приносящая доход деятельность	Устанавливается только для работников отдела по мобилизационной работе, на основании служебной записки-представления руководителя (заместителя руководителя) структурного подразделения, одного из проректоров, в случае если работник подчиняется ректору, служебная записка-представление подготавливается одним из проректоров
8.	За печать приложений к документам об образовании и о квалификации	10 рублей 1 приложение	Единовременно в июне, июле	Субсидия / приносящая доход деятельность	Устанавливается лицам, назначенным приказом ректора или иного уполномоченного лица, ответственными за печать приложений к документам об образовании и о квалификации. На основании служебной записки начальника учебно-методического управления.
9.	За заполнение книги выдачи документов об образовании и о квалификации	5 рублей за 1 строку записи в книге выдачи документов об образовании и о квалификации	Единовременно по факту заполнения книги выдачи документов об образовании и о	Субсидия / приносящая доход деятельность	При отсутствии замечаний при заполнении книги выдачи документов об образовании и о квалификации,

		(1 студент)	квалификации		подтверждаемых служебной запиской начальника отдела кадров. Устанавливается лицам, назначенным приказом ректора или иного уполномоченного лица, ответственными за заполнение книги выдачи документов об образовании и о квалификации на основании служебной записки начальника отдела кадров
10.	Доплата председателю первичной профсоюзной организации работников Университета	4000 рублей	Постоянно на период полномочий (пропорциональн о отработанному времени)	из средств по приносящей доход деятельности	Устанавливается председателю первичной профсоюзной организации работников Университета при наличии подтверждающих документов. Оформляется отделом кадров на основании приказа ректора без рассмотрения на Комиссии по установлению выплат стимулирующего характера
11.	Увеличение интенсивности в работе в связи с научно- исследовательск ой деятельностью	В процентном отношении или в твердой сумме, но не более 1 (одного) оклада	Единоновременно/ Ежемесячно/ Ежеквартально	Субсидия / приносящая доход деятельность	По представлению УНИД или одного из проректоров (при условии получения значимых научных результатов, подтвержденных УНИД), в том числе при ведении инициативной НИОКР без дополнительного финансирования в рамках научно- исследовательской лаборатории, музея, центра и др., при ведении НИОКР или иного

					финансируемого проекта с объемом годового финансирования менее 70 000 руб., проведение мероприятий, связанных с популяризацией научной деятельности вуза, организация мероприятия в рамках молодежных форумов.
12.	Руководство научно-исследовательской деятельностью обучающихся Университета	В процентном отношении или в твердой сумме, но не более 1 (одного) оклада	Единовременно/ Ежемесячно/ Ежеквартально	Субсидия / приносящая доход деятельность	По представлению УНИД или одного из проректоров, при условии получения значимого научного результата обучающимся (студентами, аспирантами, соискателям, подтвержденного УНИД, если данные виды работ не входят в индивидуальный план работы в качестве обязательных
13.	Выполнение научными работниками научных исследований международного уровня (подтвержденных документально)	В процентном отношении или в твердой сумме, но не более 1 (одного) оклада	Единовременно/ Ежемесячно/ Ежеквартально/	Субсидия / приносящая доход деятельность	По представлению УНИД или одного из проректоров, если данные виды работ не входят в индивидуальный план работы в качестве обязательных
14.	Публикация работы в издании, индексируемом в одной из систем цитирования: Web of Science, Scopus (1 статья)	20000 рублей	Единовременно по факту публикации	Субсидия / приносящая доход деятельность	Устанавливается по итогам публикации при наличии подтверждающих документов (или ссылки из соответствующей системы цитирования с указанием автора), если данные виды работ не входят в индивидуальный план работы в качестве

					обязательных. Устанавливается только для работников, в публикуемой работе которых Университет указан в качестве места работы. В случае соавторства выплата делится в равных долях на каждого соавтора – сотрудника Университета. По представлению УНИД или одного из проректоров.
15.	Публикация работы в издании, включенном в перечень ведущих рецензируемых изданий ВАК (1 статья)	2500 рублей	Единовременно по факту публикации	Субсидия / приносящая доход деятельность	По итогам публикации при наличии подтверждающих документов (или ссылки из соответствующей системы цитирования с указанием автора), если данные виды работ не входят в индивидуальный план работы в качестве обязательных. Устанавливается только для работников, в публикуемой работе которых Университет указан в качестве места работы. В случае соавторства выплата делится в равных долях на каждого соавтора – сотрудника Университета. По представлению УНИД или одного из проректоров.
16.	Привлеченный объем НИОКР, поступивший на лицевой счет Университета не менее показателей, установленных	1% от объема НИОКР	Единовременно 1 раз по итогам календарного год, не позднее конца первого квартала года следующего за отчетным	Субсидия / приносящая доход деятельность	Единовременно 1 раз в календарный год, после поступления средств на лицевой счет при наличии подтверждающих документов (или ссылки на сайт

	Программой развития Университета				финансирующей организации). Устанавливается только для работников Университета, являющихся руководителями финансируемой НИОКР. По представлению УНИД или одного из проректоров.
17.	Обеспечение публикаций статей в Web of Science/ в Scopus штатными преподавателям и кафедры (не менее показателей, установленных Программой развития Университета)	2500 рублей	Единовременно 1 раз по итогам календарного года, не позднее конца первого квартала года следующего за отчетным	Субсидия / приносящая доход деятельность	По итогам публикации при наличии подтверждающих документов. Устанавливается только для работников, относящихся к следующим должностям профессорско-преподавательского состава: заведующий кафедрой. По представлению УНИД или одного из проректоров.
18.	Общий объем финансирования научных исследований, прошедших через расчетный счет Университета, преподавателям и кафедры (не менее показателей, установленных Программой развития Университета)	2500 рублей	Единовременно 1 раз по итогам календарного года, не позднее конца первого квартала года следующего за отчетным	Субсидия / приносящая доход деятельность	При наличии подтверждающих документов. Устанавливается только для работников, относящихся к следующим должностям профессорско-преподавательского состава: заведующий кафедрой. По представлению УНИД или одного из проректоров.
19.	За подготовку отчета председателя ГЭК	500 рублей (за 1 отчет)	Единовременно по итогам подготовки отчета	Субсидия / приносящая доход деятельность	По итогам подготовки отчета. Устанавливается только для председателей ГЭК. По представлению УМУ или одного из проректоров.
20.	Отношение среднемесячной заработной	2500 рублей	Единовременно 1 раз по итогам календарного	Субсидия / приносящая доход	При наличии подтверждающих документов.

	платы НПП кафедры к среднемесячной заработной плате по Алтайскому краю (не менее показателей установленных государственно й программой Российской Федерации "Развитие образования" на 2013-2020 годы, утвержденной постановлением Правительства от 15 апреля 2014 года №295)		года в июле года следующего за отчетным	деятельность	Устанавливается только для главного бухгалтера По представлению проректора по учебной и воспитательной работе
21.	Создание и руководство базовыми кафедрами	2500 рублей	Единовременно/ Ежемесячно/ Ежеквартально/ Постоянно (пропорциональн о отработанному времени)	Субсидия / приносящая доход деятельность	При наличии приказа о создании базовой кафедры и назначении руководителем базовой кафедры. Устанавливается только для работников, относящихся к следующим должностям профессорско-преподавательского состава: заведующий кафедрой. По представлению УМУ или одного из проректоров.
22.	Обеспечение среднего балла ЕГЭ студентов, принятых по результатам ЕГЭ на обучение по очной форме не ниже показателей, установленных Программой развития Университета	2500 рублей	Единовременно по итогам набора, но не позднее 3 (трех) месяцев со дня завершения набора	Субсидия / приносящая доход деятельность	При наличии подтверждающих документов. Устанавливается только для работников, относящихся к следующим должностям профессорско-преподавательского состава: декан факультета. По представлению УМУ или одного из проректоров.

23.	Обеспечение приема иностранных граждан, обучающихся по образовательным программам, ежегодно от общей численности принятых на обучение студентов факультета не ниже показателей, установленных Программой развития Университета	2500 рублей	Единовременно по итогам набора, но не позднее 3 (трех) месяцев со дня завершения набора	Субсидия / приносящая доход деятельность	При наличии подтверждающих документов. Устанавливается только для работников, относящихся к следующим должностям: декан факультета. По представлению УМУ или одного из проректоров.
24.	Обеспечение количества студентов, принятых на обучение по целевому приему в рамках контрольных цифр приема (от числа установленных контрольных цифр приема за счет бюджетных средств по университету не ниже показателей, установленных Программой развития Университета)	2500 рублей	Единовременно по итогам набора, но не позднее 3 (трех) месяцев со дня завершения набора	Субсидия / приносящая доход деятельность	При наличии подтверждающих документов. Устанавливается только для работников, относящихся к следующим должностям: специалист отдела ПППиВО. По представлению начальника отдела ПППиВО или одного из проректоров.
25.	Обеспечение количества студентов, принятых на обучение с оплатой стоимости затрат на обучение в рамках контрольных цифр приема (от числа установленных контрольных цифр приема за	2500 рублей	Единовременно по итогам набора, но не позднее 3 (трех) месяцев со дня завершения набора	Субсидия / приносящая доход деятельность	При наличии подтверждающих документов, Устанавливается только для работников, относящихся к следующим должностям профессорско-преподавательского состава: декан факультета. По представлению УМУ или одного из проректоров

	счет бюджетных средств по факультету не ниже показателей, установленных Программой развития Университета)				
26.	Сохранение контингента студентов, принятых на обучение по целевому приему	2500 рублей	Единоновременно по итогам учебного года, но не позднее 1 семестра следующего учебного года	Субсидия / приносящая доход деятельность	Отчисление не более 1% от числа студентов-целевиков факультета. При наличии подтверждающих документов. Устанавливается только для работников, относящихся к следующим должностям профессорско-преподавательского состава: декан факультета. По представлению УМУ или одного из проректоров.
27.	Выполнение государственного задания	2500 рублей	Единоновременно, по итогам календарного года не позднее конца первого квартала года следующего за отчетным	Субсидия / приносящая доход деятельность	Отчисление в течение календарного года не более 3% от числа студентов факультета, обучающихся по очной форме обучения за счет средств субсидии. При наличии подтверждающих документов, Устанавливается только для работников, относящихся к следующим должностям профессорско-преподавательского состава: декан факультета. По представлению УМУ или одного из проректоров

28.	Трудоустройство выпускников факультета трудоустроившихся в течение календарного года не ниже показателей, установленных Программой развития Университета	2500 рублей	Единовременно, по итогам года не позднее конца первого квартала года следующего за отчетным	Субсидия / приносящая доход деятельность	При наличии подтверждающих документов (ответов образовательных организаций на официальные запросы Университета). Устанавливается только для работников, относящихся к следующим должностям профессорско-преподавательского состава: декан факультета По представлению УМУ или одного из проректоров
29.	За наставничество над штатными педагогическим и работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу, из числа молодежи в возрасте от 22 до 27 (включительно)	0,5 %	Ежемесячно на период наставничества, установленного приказом ректора (пропорционально отработанному времени)	Субсидия / приносящая доход деятельность	Устанавливается наставникам (от должностного оклада наставника) из числа работников Университета, установленным приказом ректора или иного уполномоченного лица. По представлению УМУ или одного из проректоров.
30.	Надбавка к заработной плате штатных работников из числа молодежи в возрасте от 22 до 27 (включительно), имеющих высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по профилю полученной специальности в течение первого года после	0,5%	Ежемесячно в течение первого года после получения диплома (пропорционально отработанному времени)	Субсидия / приносящая доход деятельность	Устанавливается штатным работникам из числа молодежи в возрасте от 22 до 27 (включительно), имеющим высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по профилю полученной специальности в течение первого года после получения диплома Университета. По представлению УМУ или одного из

	получения диплома				проректоров.
31.	Доплата штатным педагогическим работникам, относящимся к ППС (ассистентам, преподавателям и старшим преподавателям, не имеющим ученой степени), работающим в Университете по основному месту работы на штатной должности в течение первых трех лет преподавательской работы в Университете	0,5%	Ежемесячно в течение первых трех лет преподавательской работы в Университете (пропорционально отработанному времени)	Субсидия / приносящая доход деятельность	Устанавливается штатным педагогическим работникам, относящимся к ППС (ассистентам, преподавателям и старшим преподавателям, не имеющим ученой степени), работающим в Университете по основному месту работы на штатной должности в течение первых трех лет преподавательской работы в Университете. По представлению УМУ или одного из проректоров.

Размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам работников, установленных трудовыми договорами работников согласно таблицам 1 - 6 настоящего Положения в соответствии с ПКГ и КУ, или в твердой сумме.

Основанием для осуществления выплат за интенсивность и высокие результаты работы является представление руководителя (заместителя) структурного подразделения работника или проректора, в котором указываются следующие сведения:

- фамилия, имя, отчество, должность (с указанием подразделения) кандидата для назначения ему выплаты стимулирующего характера;
- предлагаемый размер, сроки и источник выплаты;
- вид выплаты в соответствии с настоящим Положением;
- конкретные результаты, достижение которых является основанием для данных выплат.

В случае если непосредственным руководителем работника является ректор, служебная записка-представление составляется одним из проректоров.

Служебная записка-представление составляется с учетом соблюдения условий выплат, предусмотренных настоящим положением с обязательным приложением подтверждающих документов.

2.5.12. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет могут осуществляться в следующих случаях:

№ п/п	Наименование видов выплат за стаж непрерывной	Размер выплат (рублей / % к	Периодичность выплат	Источник выплат	Условия назначения выплат
-------	---	-----------------------------	----------------------	-----------------	---------------------------

	работы, выслугу лет	должностно му окладу)			
1.	За стаж непрерывной работы в Университете от 10 лет до 20 лет включительно	0,5%	Постоянно (пропорционально отработанному времени)	Субсидия / приносящая доход деятельность	По представлению начальника отдела кадров, при наличии записей в трудовой книжке. Оформляется отделом кадров на основании приказа ректора без рассмотрения на Комиссии по установлению выплат стимулирующего характера.
4.	За стаж непрерывной работы в Университете свыше 20 лет	1%	Постоянно (пропорционально отработанному времени)	Субсидия / приносящая доход деятельность	По представлению начальника отдела кадров, при наличии записей в трудовой книжке. Оформляется отделом кадров на основании приказа ректора без рассмотрения на Комиссии по установлению выплат стимулирующего характера.

Размеры выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам работников, установленных трудовыми договорами работников согласно таблицам 1 - 6 настоящего Положения в соответствии с ПКГ и КУ пропорционально отработанному времени.

Основанием для выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет является представление начальника отдела кадров, в котором указываются следующие сведения:

- фамилия, имя, отчество, должность (с указанием подразделения) кандидата для назначения ему выплаты стимулирующего характера;
- предлагаемый размер, сроки и источник выплаты;
- вид выплаты в соответствии с настоящим Положением;
- ссылка на записи в трудовой книжке.

Служебная записка-представление составляется с учетом соблюдения условий выплат, предусмотренных настоящим положением с обязательным приложением подтверждающих документов.

III. Условия оплаты труда ректора Университета, проректоров и главного бухгалтера

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

3.2. Размер должностного оклада ректора определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей

деятельности и значимости вуза.

3.3. Должностные оклады проректоров и главного бухгалтера Университета 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.

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

Должностные оклады по четвертой профессионально-квалификационной группе и квалификационным уровням и подуровням работников высшего и дополнительного профессионального образования, должности которых отнесены к ПКГ, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 217н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования" (ПКГ должностей профессорско-преподавательского состава)

Наименование должности	ПКГ/КУ	Наличие ученого звания	Ученая степень	Минимальный оклад (рублей)	Повышающий коэффициент	Должностной оклад (ставка), рублей
Преподаватель, Ассистент	4/1-1	без звания	без степени	10300	1	10300
	4/1-2	без звания	кандидат наук	10300	1,05	10815
Старший преподаватель	4/2-1	без звания	без степени	11200	1	11200
	4/2-2	без звания	кандидат наук	11200	1,05	11760
Доцент	4/3-1	без звания	без степени	13200	1	13200
	4/3-2	доцент	без степени	13200	1,05	13860
	4/3-3	без звания	кандидат наук	13200	1,1	14520
	4/3-4	доцент	кандидат наук	13200	1,15	15180
Профессор	4/4-1	доцент	кандидат наук	19600	1	19600
	4/4-2	профессор	кандидат наук	19600	1,05	20580
	4/4-3	доцент	доктор наук	19600	1,1	21560
	4/4-4	профессор	доктор наук	19600	1,15	22540
Заведующий кафедрой	4/5-1	без звания	кандидат наук	19600	1	19600
	4/5-2	доцент	кандидат наук	19600	1,05	20580
	4/5-3	профессор	кандидат наук	19600	1,1	21560
	4/5-4	доцент	доктор наук	19600	1,15	22540
	4/5-5	профессор	доктор наук	19600	1,2	23520
Декан	4/6-1	без звания	кандидат наук	20160	1,05	20160
	4/6-2	доцент	кандидат наук	20160	1,1	21168
	4/6-3	профессор	кандидат наук	20160	1,15	22176
	4/6-4	без звания	доктор наук	20160	1,2	23184
	4/6-5	доцент	доктор наук	20160	1,25	24192
	4/6-6	профессор	доктор наук	20160	1,3	25200

Таблица 2

Должностные оклады по профессионально-квалификационным группам и квалификационным уровням работников высшего и дополнительного профессионального образования, должности которых отнесены к ПКГ, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 217н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования" (кроме ПКГ должностей профессорско-преподавательского состава)

Наименование ПКГ	Минимальный оклад (рублей)	ПКГ/КУ	Повышающий коэффициент	Должностной оклад (ставка) (рублей)
ПКГ должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала	13500	3/1	1,0	13500
	13500	3/2	1,05	14175
	13500	3/3	1,1	14850
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений	16500	4/1	1,0	16500
	16500	4/2*	1,05	17325
	16500	4/3	1,1	18150
	16500	4/4	1,15	18975
	16500	4/5	1,2	19 800
	16500	4/6	1,25	20 625
* Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 - 5 квалификационным уровням				

Таблица 3

Должностные оклады по профессионально-квалификационным группам и квалификационным уровням работников, занимающих должности работников сферы научных исследований и разработок, отнесенных к ПКГ, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 03 июля 2008 г. № 305н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок ".

Наименование ПКГ	Минимальный оклад (рублей)	ПКГ/КУ	Повышающий коэффициент	Должностной оклад (ставка) (рублей)
ПКГ должностей научных работников и руководителей структурных подразделений	21200	4/1	1	21200
	21200	4/2*	1,05	22260
	21200	4/3	1,1	23320
	21200	4/4	1,15	24380
	21200	4/5	1,20	25440
*За исключением должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 - 5 квалификационным уровням				

Должностные оклады по профессионально-квалификационным группам и квалификационным уровням работников, занимающих должности административно-хозяйственного персонала, по профессиональным квалификационным группам общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих, установленные на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих".

Наименование ПКГ	Минимальный оклад (рублей)	ПКГ/КУ	Повышающий коэффициент	Должностной оклад (ставка) (рублей)
Общепромышленные должности служащих первого уровня	11 200	1/1	1,0	11 200
	11 200	1/2	1,05	11 760
Общепромышленные должности служащих второго уровня	11 500	2/1	1	11 500
	11 500	2/2	1,05	12 075
	11 500	2/3	1,1	12 650
	11 500	2/4	1,15	13 225
	11 500	2/5	1,2	13 800
Общепромышленные должности служащих третьего уровня	13 500	3/1	1,0	13 500
	13 500	3/2	1,05	14 175
	13 500	3/3	1,1	14 850
	13 500	3/4	1,15	15 525
	13 500	3/5	1,2	16 200
Общепромышленные должности служащих четвертого уровня	16 500	4/1	1,0	16 500
	16 500	4/2	1,05	17 325
	16 500	4/3	1,1	18 150

Должностные оклады по профессионально-квалификационным группам и квалификационным уровням работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, установленные на основе отнесения занимаемых ими профессий рабочих к ПКГ, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. №248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих".

Наименование ПКГ	Минимальный оклад (рублей)	ПКГ/КУ	Повышающий коэффициент	Должностной оклад (ставка) (рублей)
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	11 200	1/1	1,0	11 200
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	11 500	2/1	1,0	11 500
	11 500	2/2	1,05	12 075
	11 500	2/3	1,1	12 650
	11 500	2/4	1,15	13 225

Должностные оклады работников по профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры, искусства и кинематографии, должности которых отнесены к ПКГ, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 г. № 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии".

Наименование ПКГ	Минимальный оклад (рублей)	ПКГ/КУ	Повышающий коэффициент	Должностной оклад (ставка) (рублей)
3. ПКГ Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	11 200	3/1	1,0	11 200
	11 200	3/2	1,05	11 760
	11 200	3/3	1,1	12 320
4. ПКГ Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии	12 500	4/1	1,0	12 500
	12 500	4/2	1,05	13 125

Размер почасовой оплаты труда ППС, работающего на условиях почасовой оплаты труда

Наименование должности, наличие ученого звания, ученая степень	Стоимость 1 часа (рублей)*	
	Со студентами	С аспирантами
1. ППС, проводящий занятия на условиях почасовой оплаты по дисциплинам учебных планов, участие в ГЭК в качестве секретаря		
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	250
Профессору, доценту, доктору наук	250	250
Профессору, профессору, кандидату наук	250	250
Профессору, доценту, кандидату наук	250	250
3. Председатели ГЭК (ИЭК)		
Профессору, профессору, доктору наук	240	240
Профессору, доценту, доктору наук	240	240
Профессору, профессору, кандидату наук	240	240
Профессору, доценту, кандидату наук	200	200
Без степени, без звания (в соответствии с требованиями ФГОС ВО)	200	200
4. Руководители спортивных секций	60	60
<i>В ставки почасовой оплаты труда включена оплата за отпуск.</i>		

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

№ п/п	Наименование должности	Продолжительнос ть (календарные дни)
1.	Проректор по правовому обеспечению деятельности и административной работе	5
2.	Главный бухгалтер	5
3.	Заместитель главного бухгалтера	5
4.	Начальник управления по развитию, содержанию и эксплуатации имущественного комплекса	5
5.	Заместитель начальника управления по развитию, содержанию и эксплуатации имущественного комплекса	5
6.	Начальник административно-правового управления	5
7.	Начальник управления информатизации	5
8.	Начальник отдела кадров	5
9.	Начальник отдела профориентации, приема, перевода и восстановления обучающихся	5
10.	Специалист по профориентационной работе и организации приема абитуриентов отдела профориентации, приема, перевода и восстановления обучающихся	3
11.	Специалист по учебно-методической работе 1 категории отдела профориентации, приема, перевода и восстановления обучающихся	5
12.	Специалист отдела профориентации, приема, перевода и восстановления обучающихся	3
13.	Начальник отдела по внеучебной работе со студентами	5
14.	Директор учебно-оздоровительного лагеря «Канонерское озеро»	3
15.	Помощники ректора	5
16.	Заведующие общежитиями	5
17.	Ведущие специалисты по кадрам	5
18.	Начальник центра автоматизации управления информатизации	5
19.	Начальник Интернет-центра управления информатизации	5
20.	Юрисконсульт 1 категории	3
21.	Водители	3

Перечень должностей и (или) профессий работников, которые могут быть привлечены к работе в выходные и нерабочие праздничные дни

№ п/п	Наименование должности
1.	Буфетчик
2.	Ведущий сотрудник по кадрам
3.	Водитель
4.	Гардеробщик
5.	Дворник
6.	Заведующий общежитием
7.	Заместитель начальника управления по развитию, эксплуатации и содержанию имущественного комплекса
8.	Комендант
9.	Научный сотрудник
10.	Начальник административно-правового управления
11.	Начальник отдела по внеучебной работе со студентами
12.	Начальник управления лицензирования, аккредитации и мониторинга
13.	Начальник управления научно-исследовательской деятельности
14.	Начальник управления по развитию, эксплуатации и содержанию имущественного комплекса
15.	Начальник учебно-методического управления
16.	Помощник ректора
17.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
18.	Слесарь-сантехник
19.	Социолог
20.	Специалист по профориентационной работе и организации набора абитуриентов
21.	Специалист по учебно-методической работе первой категории учебно-методического управления
22.	Специалист управления лицензирования, аккредитации и мониторинга
23.	Специалиста по охране труда и пожарной безопасности
24.	Специалиста по учебно-методической работе учебно-методического управления
25.	Техник по звукозаписи отдела по внеучебной работе со студентами
26.	Уборщик служебных помещений
27.	Начальник отдела кадров
28.	Проректор по правовому обеспечению деятельности и административной работе
29.	Инженер по сметному делу, надзору за строительством, ремонтом и реконструкцией объектов недвижимости
30.	Юрисконсульт 1 категории
31.	Специалист по административной работе и закупкам

**ПОЛОЖЕНИЕ
о фонде социальной поддержки работников Университета**

1. Общие положения

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

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

2. Направления расходования средств фонда

2.1. Оплата доли работодателя в оплате путевок штатных 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 полной 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 Университета в г. Белокуриха и учебно-оздоровительного лагеря «Канонерское озеро» работниками Университета на льготных условиях: по себестоимости услуг. Предоставление автотранспорта для доставки в учебно-оздоровительный лагерь «Канонерское озеро». Штатным работникам – членам профсоюзной организации при использовании ими мест в квартире в г. Белокуриха предоставляется скидка в размере от 18,75 % до 40% (в зависимости от сезона и в соответствии с решениями Работодателя) от стоимости, установленной в Университете для сотрудников и студентов.

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

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

2.5. Оказание материальной помощи работникам, в том числе материальной помощи на санаторно-курортное лечение работника в размере не более 1200 рублей на человека в год.

**Приложение № 5
к Коллективному договору
АГГПУ им. В.М. Шукшина
на 2018-2021 годы**

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА НА 2018 ГОД

№ п/п	Наименование мероприятий (работ)	Ориентировочная стоимость работ (тыс. руб.)	Срок исполнения	Ответственный за выполнение мероприятий	Приме чание
1	2	3	4	5	6
Организационные мероприятия по охране труда					
1	Поэтапное проведение специальной оценки условий труда (СОУТ) с последующим декларированием рабочих мест	200 000	В течение года	Специалист по охране труда и пожарной безопасности в АГГПУ им. В.М. Шукшина	
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	25 000	В течение года	Специалист по охране труда и пожарной безопасности в АГГПУ им. В.М. Шукшина	
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 обязательного периодического медицинского осмотра работников, сотрудников, преподавателей, в установленные сроки, в том числе мед. услуги по предрейсовому осмотру водителей.	250 000	В течение года	Специалист по охране труда и пожарной безопасности в АГГПУ им. В.М. Шукшина	
5	Обеспечение своевременной выдачи работникам специальной сертифицированной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и (или) обезвреживающих средств, инвентаря, а также обеспечение техническими средствами и оборудованием,	30 000	В течение года	Специалист по охране труда и пожарной безопасности в АГГПУ им. В.М. Шукшина	

	используемым для выполнения санитарно-гигиенических норм и требований.				
6	Обеспечение своевременной выдачи в подразделения вуза журналов для проведения инструктажей на рабочем месте		В течение года	Специалист по охране труда и пожарной безопасности в АГГПУ им. В.М. Шукшина	
7	Создание постоянно действующей комиссии по проверке знаний правил, норм и инструкций по охране труда		В течение года	Специалист по охране труда и пожарной безопасности в АГГПУ им. В.М. Шукшина Инженер энергетик 1 категории	
Технические мероприятия по охране труда					
1	Проведение строительно-технического осмотра и обследования зданий и сооружений на соответствие безопасной эксплуатации.	42 000	В течение года	Начальник управления по РЭиСИК	
2	Проведение учета, проверки, диагностики, испытаний, ремонта электроинструмента, электрооборудования, бензоагрегатов и вспомогательного оборудования к ним.	30 000	В течение года	Инженер энергетик 1 категории	
3	Проведение паспортизации и обслуживания вентиляционных систем	10 000	В течение года	Начальник управления по РЭиСИК	
4	Улучшение условий освещенности и экологической безопасности	45 000	В течении года	Инженер энергетик 1 категории	
Санитарно-противоэпидемиологические мероприятия					
1	Страхование от КВЭ сотрудников, работа которых связана с пребыванием в природных очагах клещевого вирусного энцефалита	3 000	Март-июнь	Специалист по охране труда и пожарной безопасности в АГГПУ им. В.М. Шукшина	
2	Проведение профилактических и противоэпидемиологических мероприятий по предупреждению инфекционных очагов клещевого	1 000	Апрель-май	Специалист по охране труда и пожарной безопасности в АГГПУ им. В.М. Шукшина	

	вирусного энцефалита на территории учебно-оздоровительного лагеря «Канонерское озеро»				
3	Проведение энтомологической экспертизы, дератизационных и акарицидных обработок территории учебно-оздоровительного лагеря «Канонерское озеро»	15 000	Апрель-май	Специалист по охране труда и пожарной безопасности в АГГПУ им. В.М. Шукшина Директор УОЛ «Канонерское озеро»	
4	Приобретение медицинских препаратов, аптек	13 500	В течении года	Специалист по охране труда и пожарной безопасности в АГГПУ им. В.М. Шукшина	
5	Проведение камерной дезинфекции мягкого инвентаря (матрасы, подушки, одеяла) общежитий №1 и №2.	30 000	В течении года	Специалист по охране труда и пожарной безопасности в АГГПУ им. В.М. Шукшина Заведующий общежитием №1, Заведующий общежитием №2	
6	Приобретение питьевой воды, рукомойников	3 500	Февраль-март	Заместитель начальника управления по РЭиСИК	
7	Проведение санитарно-эпидемиологической радиологической оценки глины, гипса и глазури, используемых в практических занятиях на кафедре ИЗО и дизайна.	2 000	В течении года	Заведующий кафедрой ИЗО и дизайна	
Экологические мероприятия, экологическая безопасность					
1	Проведение утилизации твердых бытовых отходов с территорий вуза	450 000	В течение года	Начальник управления по РЭиСИК	
2	Проведение сбора, транспортировки и утилизации опасных отходов I –IV классов опасности	15 000	В течение года	Начальник управления по РЭиСИК Заместитель начальника управления по РЭиСИК	
Мероприятия по пожарной безопасности					
1	Проведение обучения и проверки знаний по пожарно-	25 000	В течение	Специалист по охране труда и	

	техническому минимуму руководителей структурных подразделений, специалистов и работников вуза в сроки, установленные нормативными правовыми актами по пожарной безопасности.		года	пожарной безопасности в АГГПУ им. В.М. Шукшина	
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.		Один раз в год	Руководители структурных подразделений	
3	Проведение проверки, испытания, обслуживания, ремонта пожарного оборудования, приобретение нового пожарного оборудования и средств пожарной защиты	300 000	По требованию в течении года	Специалист по охране труда и пожарной безопасности в АГГПУ им. В.М. Шукшина Руководители структурных подразделений	
	Итого:	1 490 000			

**Дополнительное соглашение № 1
к Коллективному договору от «27» апреля 2018 года
федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Алтайский государственный гуманитарно-педагогический
университет имени В.М. Шукшина» на 2018-2021 годы**

26 октября 2018 года

Работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя Мокрецовой Людмилы Алексеевны, ректора федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Алтайский государственный гуманитарно-педагогический университет имени В.М. Шукшина» с одной стороны,

и работники в лице уполномоченного в установленном порядке представителя Сычева Андрея Владимировича, председателя Первичной профсоюзной организации работников ФГБОУ ВО «Алтайский государственный гуманитарно-педагогический университет имени В.М. Шукшина» с другой стороны,

на основании решения Конференции работников и обучающихся (Протокол от «26» октября 2018 года № 1), в соответствии со ст. 43, ст. 44 Трудового кодекса Российской Федерации и п. 11.5. Коллективного договора от «27» апреля 2018 года федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Алтайский государственный гуманитарно-педагогический университет имени В.М. Шукшина» на 2018-2021 годы (далее – Коллективный договор, Договор) заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. Внести следующие изменения в Коллективный договор:

1.1. Абзац 7 пункта 4.6. изложить в следующей редакции:

«В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в том числе вызванное необходимостью проведения экзаменационной сессии, учебных занятий с обучающимися по заочной форме обучения, дней открытых дверей для абитуриентов и их родителей, внеучебных мероприятий со студентами, университетских мероприятий и других случаях, допускается по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. С целью учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работодатель в соответствии с Перечнем должностей и (или) профессий работников, которые могут быть привлечены к работе в выходные и нерабочие праздничные дни по квартальной схеме согласования, установленным настоящим Договором (Приложение № 3), один раз в квартал не позднее чем за пять рабочих дней до начала очередного квартала направляет письменный запрос в профсоюзную организацию о возможном привлечении работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в указанный в запросе период. В случае если должность и (или) профессия работника не входит в установленный настоящим Договором Перечень должностей и (или) профессий работников, которые могут быть привлечены к работе в выходные и нерабочие праздничные дни по квартальной схеме согласования (Приложение № 3), работодатель, как правило, не позднее чем за пять рабочих дней до предполагаемой даты привлечения

работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни направляет письменный запрос в профсоюзную организацию.»

1.2. Пункт 4.9. изложить в следующей редакции:

«4.9. Общим выходным днем считается воскресенье. Второй выходной день (при наличии) определяется правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором.

В связи с невозможностью приостановки работы в выходные дни по производственно-техническим и организационным условиям, работникам структурного подразделения «Учебно-оздоровительный лагерь «Канонерское озеро» выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно правилам внутреннего трудового распорядка.»

1.3. Подпункт 2.5.11. Приложения № 1 к Коллективному договору АГППУ им. В.М. Шукшина на 2018-2021 годы ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ АГППУ ИМ. В.М. ШУКШИНА изложить в следующей редакции:

«2.5.11. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут осуществляться в следующих случаях:

№ п/п	Наименование видов выплат за интенсивность и напряженность работы	Размер выплат (рублей / % к должностному окладу)	Периодичность выплат	Источник выплат	Условия назначения выплат
1.	За интенсивность и напряженность работы	В процентном отношении или в твердой сумме, но не более 1 (одного) оклада	Единовременно/ Ежемесячно/ Ежеквартально/ Постоянно (пропорционально отработанному времени)	Субсидия / приносящая доход деятельность	На основании служебной записки-представления руководителя (заместителя руководителя) структурного подразделения, одного из проректоров, в случае если работник подчиняется ректору, служебная записка-представление подготавливается одним из проректоров
2.	За интенсивность и напряженность работы, связанной с необходимостью решения сложных задач	В процентном отношении или в твердой сумме, но не более 1 (одного) оклада	Единовременно/ Ежемесячно/ Ежеквартально/ Постоянно (пропорционально отработанному времени)	Субсидия / приносящая доход деятельность	На основании служебной записки-представления руководителя (заместителя руководителя) структурного

					подразделения, одного из проректоров, в случае если работник подчиняется ректору, служебная записка-представление подготавливается одним из проректоров
3.	За интенсивность и напряженность работы связанной с проведением проверок деятельности Университета внешними органами и организациями	В процентном отношении или в твердой сумме, но не более 1 (одного) оклада	Единовременно по итогам проверки, но не позднее 3 (трех) месяцев с даты окончания проверки	Субсидия / приносящая доход деятельность	На основании служебной записки-представления руководителя (заместителя руководителя) структурного подразделения, одного из проректоров, в случае если работник подчиняется ректору, служебная записка-представление подготавливается одним из проректоров
4.	За интенсивность и напряженность работы, связанной с выполнением особо важных и срочных работ в условиях дефицита времени	В процентном отношении или в твердой сумме, но не более 1 (одного) оклада	Единовременно/ Ежемесячно/ Ежеквартально/ Постоянно (пропорционально отработанному времени)	Субсидия / приносящая доход деятельность	На основании служебной записки-представления руководителя (заместителя руководителя) структурного подразделения, одного из проректоров, в случае если работник подчиняется ректору, служебная записка-представление подготавливается одним из проректоров
5.	За интенсивность и напряженность работы, связанной с повышенной ответственностью за конечный	В процентном отношении или в твердой сумме, но не более 1 (одного) оклада	Единовременно/ Ежемесячно/ Ежеквартально/ Постоянно (пропорционально отработанному времени)	Субсидия / приносящая доход деятельность	На основании служебной записки-представления руководителя (заместителя руководителя) структурного

	результат				подразделения, одного из проректоров, в случае если работник подчиняется ректору, служебная записка-представление подготавливается одним из проректоров
6.	За интенсивность и напряженность работы, связанной с руководством в сложных (аварийных) ситуациях	В процентном отношении или в твердой сумме, но не более 1 (одного) оклада	Единовременно (по факту ликвидации последствий аварии), но не позднее 3 (трех) месяцев с даты ликвидации аварийной ситуации	Субсидия / приносящая доход деятельность	На основании служебной записки-представления руководителя (заместителя руководителя) структурного подразделения, одного из проректоров, в случае если работник подчиняется ректору, служебная записка-представление подготавливается одним из проректоров
7.	За интенсивность и напряженность работы, связанной с документами, содержащими государственную тайну	10%	Единовременно/ Ежемесячно/ Ежеквартально/ Постоянно (пропорционально отработанному времени)	Субсидия / приносящая доход деятельность	Устанавливается только для работников отдела по мобилизационной работе, на основании служебной записки-представления руководителя (заместителя руководителя) структурного подразделения, одного из проректоров, в случае если работник подчиняется ректору, служебная записка-представление подготавливается одним из проректоров

8.	За интенсивность и напряженность работы по привлечению внебюджетных средств	В процентном отношении или в твердой сумме, но не более 3 (трех) МРОТ (в размере, действующем на дату выплаты)	Единовременно	Приносящая доход деятельность (из средств отдела непрерывного дополнительного образования)	Устанавливается только для работников отдела непрерывного дополнительного образования. По представлению начальника отдела непрерывного дополнительного образования или одного из проректоров.
9.	За печать приложений к документам об образовании и о квалификации	10 рублей за одно приложение	Единовременно по факту печати приложений к документам об образовании и о квалификации	Субсидия / приносящая доход деятельность	Устанавливается лицам, назначенным приказом ректора или иного уполномоченного лица, ответственными за печать приложений к документам об образовании и о квалификации. На основании служебной записки начальника учебно-методического управления.
10.	За заполнение книги выдачи документов об образовании и о квалификации	5 рублей за одну строку записи в книге выдачи документов об образовании и о квалификации (1 студент)	Единовременно по факту заполнения книги выдачи документов об образовании и о квалификации	Субсидия / приносящая доход деятельность	При отсутствии замечаний при заполнении книги выдачи документов об образовании и о квалификации, подтверждаемых служебной запиской начальника отдела кадров. Устанавливается лицам, назначенным приказом ректора или иного уполномоченного лица, ответственными за заполнение книги выдачи документов об образовании и о квалификации на основании служебной записки начальника отдела кадров.
11.	Организация и проведение спортивных,	4500 рублей за 1 мероприятие	Единовременно, по итогам мероприятия	Приносящая доход деятельность	В случае проведения спортивных,

	научно-исследовательских, научных, воспитательных, образовательных, культурно-творческих мероприятий на базе учебно-оздоровительного лагеря «Канонерское озеро» АГГПУ им. В.М. Шукшина				научно-исследовательских, научных, воспитательных, образовательных, культурно-творческих мероприятий с участием в одном мероприятии не менее 50 человек и длительностью одного мероприятия не менее 3 суток подряд за счет привлекаемых извне внебюджетных средств. При наличии подтверждающих документов. По представлению одного из проректоров на основании приказа ректора и (или) документов, подтверждающих оплату, служебной записки директора УОЛ «Канонерское озеро».
12.	Доплата председателю первичной профсоюзной организации работников Университета	4000 рублей	Постоянно на период полномочий (пропорционально отработанному времени)	из средств по приносящей доход деятельности	Устанавливается председателю первичной профсоюзной организации работников Университета при наличии подтверждающих документов. Оформляется отделом кадров на основании приказа ректора без рассмотрения на Комиссии по установлению выплат стимулирующего характера.
13.	Увеличение интенсивности в работе в связи с научно-исследовательско	В процентном отношении или в твердой сумме, но не более 1	Единовременно/ Ежемесячно/ Ежеквартально	Субсидия / приносящая доход деятельность	По представлению УНИД или одного из проректоров (при условии получения значимых научных

	й деятельностью	(одного) оклада			результатов, подтвержденных УНИД), в том числе при ведении инициативной НИОКР без дополнительного финансирования в рамках научно-исследовательской лаборатории, музея, центра и др., при ведении НИОКР или иного финансируемого проекта с объемом годового финансирования менее 70 000 руб., проведение мероприятий, связанных с популяризацией научной деятельности вуза, организация мероприятия в рамках молодежных форумов.
14.	Руководство научно-исследовательской деятельностью обучающихся Университета	В процентном отношении или в твердой сумме, но не более 1 (одного) оклада	Единовременно/ Ежемесячно/ Ежеквартально	Субсидия / приносящая доход деятельность	По представлению УНИД или одного из проректоров, при условии получения значимого научного результата обучающимся (студентами, аспирантами, соискателям, подтвержденного УНИД, если данные виды работ не входят в индивидуальный план работы в качестве обязательных.
15.	Выполнение научными работниками научных исследований международного уровня (подтвержденных документально)	В процентном отношении или в твердой сумме, но не более 1 (одного) оклада	Единовременно/ Ежемесячно/ Ежеквартально/	Субсидия / приносящая доход деятельность	По представлению УНИД или одного из проректоров, если данные виды работ не входят в индивидуальный план работы в качестве обязательных
16.	Публикация	20000 рублей	Единовременно	Субсидия /	Устанавливается по

	работы в издании, индексируемом в одной из систем цитирования: WebofScience, Scopus (1 статья)		по факту публикации	приносящая доход деятельность	итогах публикации при наличии подтверждающих документов (или ссылки из соответствующей системы цитирования с указанием автора), если данные виды работ не входят в индивидуальный план работы в качестве обязательных. Устанавливается только для работников, в публикуемой работе которых Университет указан в качестве места работы. В случае соавторства выплата делится в равных долях на каждого соавтора – сотрудника Университета. По представлению УНИД или одного из проректоров.
17.	Публикация работы в издании, включенном в перечень ведущих рецензируемых изданий ВАК (1 статья)	2500 рублей	Единоновременно по факту публикации	Субсидия / приносящая доход деятельность	По итогам публикации при наличии подтверждающих документов (или ссылки из соответствующей системы цитирования с указанием автора), если данные виды работ не входят в индивидуальный план работы в качестве обязательных. Устанавливается только для работников, в публикуемой работе которых Университет указан в качестве места работы. В случае соавторства выплата

					делится в равных долях на каждого соавтора – сотрудника Университета. По представлению УНИД или одного из проректоров.
18.	Привлеченный объем НИОКР, поступивший на лицевой счет Университета не менее показателей, установленных Программой развития Университета	1% от объема НИОКР	Единоновременно 1 раз по итогам календарного год, не позднее конца первого квартала года следующего за отчетным	Субсидия / приносящая доход деятельность	Единоновременно 1 раз в календарный год, после поступления средств на лицевой счет при наличии подтверждающих документов (или ссылки на сайт финансирующей организации). Устанавливается только для работников Университета, являющихся руководителями финансируемой НИОКР. По представлению УНИД или одного из проректоров.
19.	Обеспечение публикаций статей в Web of Science/ в Scopus штатными преподавателями кафедры (не менее показателей, установленных Программой развития Университета)	2500 рублей	Единоновременно 1 раз по итогам календарного года, не позднее конца первого квартала года следующего за отчетным	Субсидия / приносящая доход деятельность	По итогам публикации при наличии подтверждающих документов. Устанавливается только для работников, относящихся к следующим должностям профессорско-преподавательского состава: заведующий кафедрой. По представлению УНИД или одного из проректоров.
20.	Общий объем финансирования научных исследований, прошедших через расчетный счет Университета, преподавателями	2500 рублей	Единоновременно 1 раз по итогам календарного года, не позднее конца первого квартала года следующего за отчетным	Субсидия / приносящая доход деятельность	При наличии подтверждающих документов. Устанавливается только для работников, относящихся к следующим

	кафедры (не менее показателей, установленных Программой развития Университета)				должностям профессорско-преподавательского состава: заведующий кафедрой. По представлению УНИД или одного из проректоров.
21.	Создание и руководство базовыми кафедрами	2500 рублей	Единовременно/ Ежемесячно/ Ежеквартально/ Постоянно (пропорционально о отработанному времени)	Субсидия / приносящая доход деятельность	При наличии приказа о создании базовой кафедры и назначении руководителем базовой кафедры. Устанавливается только для работников, относящихся к следующим должностям профессорско-преподавательского состава: заведующий кафедрой. По представлению УМУ или одного из проректоров.
22.	За подготовку отчета председателя ГЭК	500 рублей (за 1 отчет)	Единовременно по итогам подготовки отчета	Субсидия / приносящая доход деятельность	По итогам подготовки отчета. Устанавливается только для председателей ГЭК. По представлению УМУ или одного из проректоров.
23.	Отношение среднемесячной заработной платы НПП кафедры к среднемесячной заработной плате по Алтайскому краю (не менее показателей установленных государственной программой Российской Федерации "Развитие образования" на 2013-2020 годы, утвержденной постановлением Правительства от	2500 рублей	Единовременно 1 раз по итогам календарного года в июле года следующего за отчетным	Субсидия / приносящая доход деятельность	При наличии подтверждающих документов. Устанавливается только для главного бухгалтера По представлению проректора по учебной и воспитательной работе

	15 апреля 2014 года №295)				
24.	Обеспечение количества студентов, принятых на обучение по целевому приему в рамках контрольных цифр приема (от числа установленных контрольных цифр приема за счет бюджетных средств по университету не ниже показателей, установленных Программой стратегического развития Университета)	2500 рублей	Единовременно по итогам набора, но не позднее 3 (трех) месяцев со дня завершения набора	Субсидия / приносящая доход деятельность	При наличии подтверждающих документов. Устанавливается только для работников, относящихся к следующим должностям: специалист отдела ПППиВО. По представлению начальника отдела ПППиВО или одного из проректоров.
25.	Обеспечение среднего балла ЕГЭ студентов института, принятых по результатам ЕГЭ на обучение за счет бюджетных средств по очной форме не ниже показателей, установленных Программой стратегического развития Университета	10000 рублей	Ежемесячно по итогам набора в течение учебного года, в период с 01.10 текущего календарного года по 30.09 следующего календарного года	Субсидия / приносящая доход деятельность	Устанавливается только для работников, относящихся к следующим должностям: директор института. На основании служебной записки ответственного секретаря приемной комиссии университета, по представлению УМУ или одного из проректоров.
26.	Обеспечение количества студентов института, принятых на обучение с оплатой стоимости затрат на обучение, в соответствии с утвержденным планом набора университета (в рамках института)	Выполнение плана набора от 51% до 75% – 5000 рублей; выполнение плана набора от 76% до 100% – 10000 рублей.	Ежемесячно по итогам набора в период с 01.12 текущего календарного года по 30.11 следующего календарного года	Приносящая доход деятельность	При наличии подтверждающих документов. Устанавливается только для работников, относящихся к следующим должностям: директор института. По представлению УМУ или одного из проректоров

27.	Сохранение контингента студентов института, принятых на обучение за счет средств субсидии на выполнение государственного задания по очной, очно-заочной, заочной форме обучения	8000 рублей	Ежемесячно пропорционально отработанному времени в течение периода с 01.10 по 31.12 текущего календарного года по итогам периода с 01.09 предыдущего календарного года по 30.08 текущего календарного года;	Субсидия / приносящая доход деятельность	Отчисление в течение периода не более: - 1% за период с 01.09 по 30.11, - не более 2% за период с 01.09 по 28(29).02, - не более 3% за период с 01.09 по 31.05, - не более 4% за период с 01.09 по 30.08. от числа студентов института, обучающихся по очной, очно-заочной, заочной форме обучения за счет средств субсидии на выполнение государственного задания. Рассчитывается исходя из контингента студентов по состоянию на 01.09 предыдущего календарного года. При расчете выплаты: учитываются восстановленные после отчисления и переведенные студенты и не учитываются студенты, полностью выполнившие учебный план и завершившие обучение. При наличии подтверждающих документов. Устанавливается только для работников, относящихся к следующим должностям: директор института. По представлению
		2000 рублей	Ежемесячно пропорционально отработанному времени в течение периода с 01.01 по 31.03 текущего календарного года по итогам периода с 01.09 по 30.11 предыдущего календарного года;		
		4000 рублей	Ежемесячно пропорционально отработанному времени в течение периода с 01.04 по 30.06 текущего календарного года по итогам периода с 01.09 предыдущего календарного года по 28(29).02 текущего календарного года;		
		6000 рублей	Ежемесячно пропорционально отработанному времени в течение периода с 01.07 по 30.09 текущего календарного года по итогам периода с 01.09		

			предыдущего календарного года по 31.05 текущего календарного года.		УМУ или одного из проректоров.
28.	Сохранение контингента студентов института, принятых на обучение с оплатой стоимости затрат на обучение по очной, очно-заочной, заочной форме обучения	8000 рублей	Ежемесячно пропорциональн о отработанному времени в течение периода с 01.10 по 31.12 текущего календарного года по итогам периода с 01.09 предыдущего календарного года по 30.08 текущего календарного года;	Приносящая доход деятельность	Отчисление в течение периода не более: - 2% за период с 01.09 по 30.11, - не более 4% за период с 01.09 по 28(29).02, - не более 6% за период с 01.09 по 31.05, - не более 8% за период с 01.09 по 30.08. от числа студентов института, обучающихся по очной, очно-заочной, заочной форме обучения с оплатой стоимости затрат на обучение. Рассчитывается исходя из контингента студентов по состоянию на 01.09 предыдущего календарного года. При расчете выплаты: учитываются восстановленные после отчисления и переведенные студенты и не учитываются студенты, полностью выполнившие учебный план и завершившие обучение. При наличии подтверждающих документов. Устанавливается только для работников, относящихся к следующим:
		2000 рублей	Ежемесячно пропорциональн о отработанному времени в течение периода с 01.01 по 31.03 текущего календарного года по итогам периода с 01.09 по 30.11 предыдущего календарного года;		
		4000 рублей	Ежемесячно пропорциональн о отработанному времени в течение периода с 01.04 по 30.06 текущего календарного года по итогам периода с 01.09 предыдущего календарного года по 28(29).02 текущего календарного года;		
		6000 рублей	Ежемесячно пропорциональн о отработанному времени в течение периода		

			с 01.07 по 30.09 текущего календарного года по итогам периода с 01.09 предыдущего календарного года по 31.05 текущего календарного года.		директор института. По представлению УМУ или одного из проректоров.
29.	Абсолютная успеваемость студентов очной формы обучения (доля студентов, полностью выполнивших учебный план за текущий семестр)	От 90% до 95% - 2500 рублей; От 96% до 100% - 5000 рублей.	Ежемесячно в течение периода с 01.10 по 31.03 по итогам 2 семестра предыдущего учебного года; в течение периода с 01.04 по 30.09 по итогам 1 семестра текущего учебного года;	Субсидия / приносящая доход деятельность	Рассчитывается исходя из данных об абсолютной успеваемости студентов по состоянию на 01.03 за 1 семестр текущего учебного года, по состоянию на 01.09 за 2 семестр предыдущего учебного года. При наличии подтверждающих документов. Устанавливается только для работников, относящихся к следующим должностям: директор института. По представлению УМУ или одного из проректоров.
30.	За наставничество над штатными педагогическими работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу, из числа молодежи в возрасте от 22 до 27 (включительно)	0,5 %	Ежемесячно на период наставничества, установленного приказом ректора (пропорционально отработанному времени)	Субсидия / приносящая доход деятельность	Устанавливается наставникам (от должностного оклада наставника) из числа работников Университета, установленным приказом ректора или иного уполномоченного лица. По представлению УМУ или одного из проректоров.
31.	Надбавка к заработной плате штатных работников из числа молодежи в	0,5%	Ежемесячно в течение первого года после получения диплома	Субсидия / приносящая доход деятельность	Устанавливается штатным работникам из числа молодежи в возрасте от 22 до 27

	возрасте от 22 до 27 (включительно), имеющих высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по профилю полученной специальности в течение первого года после получения диплома		(пропорционально отработанному времени)		лет (включительно), имеющим высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по профилю полученной специальности в течение первого года после получения диплома Университета. По представлению УМУ или одного из проректоров.
32.	Доплата штатным педагогическим работникам, относящимся к ППС (ассистентам, преподавателям и старшим преподавателям, не имеющим ученой степени), работающим в Университете по основному месту работы на штатной должности в течение первых трех лет преподавательской работы в Университете	0,5%	Ежемесячно в течение первых трех лет преподавательской работы в Университете (пропорционально отработанному времени)	Субсидия / приносящая доход деятельность	Устанавливается штатным педагогическим работникам, относящимся к ППС (ассистентам, преподавателям и старшим преподавателям, не имеющим ученой степени), работающим в Университете по основному месту работы на штатной должности в течение первых трех лет преподавательской работы в Университете. По представлению УМУ или одного из проректоров.

Размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам работников, установленных трудовыми договорами работников согласно таблицам 1 - 6 настоящего Положения в соответствии с ПКГ и КУ, или в твердой сумме.

Основанием для осуществления выплат за интенсивность и высокие результаты работы является представление руководителя (заместителя) структурного подразделения работника или проректора, в котором указываются следующие сведения:

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

назначения ему выплаты стимулирующего характера;

– предлагаемый размер, сроки и источник выплаты;

- вид выплаты в соответствии с настоящим Положением;

– конкретные результаты, достижение которых является основанием для данных выплат.

В случае если непосредственным руководителем работника является ректор, служебная записка-представление составляется одним из проректоров.

Служебная записка-представление составляется с учетом соблюдения условий выплат, предусмотренных настоящим положением с обязательным приложением подтверждающих документов.»

1.4. Приложение № 2 к Коллективному договору АГГПУ им. В.М. Шукшина на 2018-2021 годы изложить в следующей редакции:

**Приложение № 2
к Коллективному договору
АГГПУ им. В.М. Шукшина
на 2018-2021 годы**

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

№ п/п	Наименование должности	Продолжительность (календарные дни)
1.	Ведущий специалист по кадрам	5
2.	Водитель	3
3.	Главный бухгалтер	5
4.	Директор учебно-оздоровительного лагеря «Канонерское озеро»	3
5.	Заведующий общежитием	5
6.	Заместитель начальника управления по развитию, содержанию и эксплуатации имущественного комплекса	5
7.	Заместитель главного бухгалтера	5
8.	Начальник административно-правового управления	5
9.	Начальник Интернет-центра управления информатизации	5
10.	Начальник отдела кадров	5
11.	Начальник отдела по внеучебной работе со студентами	5
12.	Начальник отдела профориентации, приема, перевода и восстановления обучающихся	5
13.	Начальник управления информатизации	5
14.	Начальник управления по развитию, содержанию и эксплуатации имущественного комплекса	5
15.	Начальник центра автоматизации управления информатизации	5
16.	Помощник ректора	5
17.	Проректор по правовому обеспечению деятельности и административной работе	5
18.	Специалист отдела профориентации, приема, перевода и восстановления обучающихся	5
19.	Специалист по учебно-методической работе 1 категории отдела профориентации, приема, перевода и восстановления обучающихся	5
20.	Юрисконсульт 1 категории	3

1.5. Приложение № 3 к Коллективному договору АГГПУ им. В.М. Шукшина на 2018-2021 годы изложить в следующей редакции:

**Приложение № 3
к Коллективному договору
АГГПУ им. В.М. Шукшина
на 2018-2021 годы**

**Перечень должностей и (или) профессий работников, которые могут быть
привлечены к работе в выходные и нерабочие праздничные дни по квартальной
схеме согласования**

№ п/п	Наименование должности
1.	Буфетчик
2.	Ведущий специалист по кадрам
3.	Водитель
4.	Гардеробщик
5.	Директор института
6.	Заведующий кафе
7.	Заведующий общежитием
8.	Заместитель начальника управления
9.	Инженер по сметному делу, надзору за строительством, ремонтом и реконструкцией объектов недвижимости
10.	Инженер 1 категории
11.	Кассир
12.	Комендант
13.	Научный сотрудник
14.	Начальник отдела
15.	Начальник управления
16.	Повар
17.	Помощник ректора
18.	Проректор по правовому обеспечению деятельности и административной работе
19.	Проректор по учебной и воспитательной работе
20.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
21.	Руководитель спортивного клуба «Буревестник»
22.	Секретарь института
23.	Слесарь-сантехник
24.	Социолог
25.	Специалист
26.	Специалист по административной работе и закупкам
27.	Специалист по информационным и коммуникационным технологиям
28.	Специалист по охране труда и пожарной безопасности
29.	Специалист по учебно-методической работе 1 категории
30.	Старший лаборант
31.	Столяр
32.	Техник по звукозаписи
33.	Уборщик служебных помещений
34.	Юрисконсульт 1 категории

2. Настоящее дополнительное соглашение подлежит направлению работодателем в семидневный срок с момента подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

3. Действие вышеуказанных изменений Коллективного договора распространяется на всех работников Работодателя.

4. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с 1 ноября 2018 и является неотъемлемой частью Коллективного договора.

Выплаты, установленные в строке 25 подпункта 2.5.11 Приложения №1 к Коллективному договору АГГПУ им. В.М. Шукшина на 2018-2021 годы ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ АГГПУ ИМ. В.М. ШУКШИНА назначаются в 2018-2019 учебном году с 01.12.2018 по установленный в соответствии с условиями назначения срок; выплаты, установленные в строках 27, 28 подпункта 2.5.11 Приложения №1 к Коллективному договору АГГПУ им. В.М. Шукшина на 2018-2021 годы ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ АГГПУ ИМ. В.М. ШУКШИНА назначаются в 2018-2019 учебном году с 01.01.2019 по установленный в соответствии с условиями назначения срок; выплаты, установленные в строке 29 подпункта 2.5.11 Приложения №1 к Коллективному договору АГГПУ им. В.М. Шукшина на 2018-2021 годы ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ АГГПУ ИМ. В.М. ШУКШИНА назначаются в 2018-2019 учебном году с 01.04.2019 по установленный в соответствии с условиями назначения срок.

Представитель работодателя – ректор
федерального государственного
бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Алтайский государственный
гуманитарно-педагогический
университет имени В.М. Шукшина»


Л.А. Мокрецова

«26» октября 2018 года
МП

Представитель работников – Председатель
Первичной профсоюзной организации
работников ФГБОУ ВО «Алтайский
государственный гуманитарно-
педагогический университет имени В.М.
Шукшина» Профсоюза работников
народного образования и науки Российской
Федерации


А.В. Сычев

«26» октября 2018 года
МП

Количество листов 18

Л.А. Мокрецова
2018 г.



**Дополнительное соглашение № 2
к Коллективному договору от «27» апреля 2018 года
федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего
образования «Алтайский государственный гуманитарно-педагогический
университет имени В.М. Шукшина» на 2018-2021 годы**

25 октября 2019 года

Работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя Мокрецовой Людмилы Алексеевны, ректора федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Алтайский государственный гуманитарно-педагогический университет имени В.М. Шукшина» с одной стороны,

и работники в лице уполномоченного в установленном порядке представителя Сычева Андрея Владимировича, председателя Первичной профсоюзной организации работников ФГБОУ ВО «Алтайский государственный гуманитарно-педагогический университет имени В.М. Шукшина» с другой стороны,

на основании решения Конференции работников и обучающихся (Протокол от «25» октября 2019 года № 1), в соответствии со ст. 43, ст. 44 Трудового кодекса Российской Федерации и п. 11.5. Коллективного договора от «27» апреля 2018 года федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Алтайский государственный гуманитарно-педагогический университет имени В.М. Шукшина» на 2018-2021 годы (далее – Коллективный договор, Договор) заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. Внести следующие изменения в Коллективный договор:

1.1. Пункт 1.7. изложить в следующей редакции:

«Стороны совместно участвуют в организации и проведении Всероссийского конкурса «Учитель года России», Всероссийского профессионального конкурса «Воспитатель года России», Всероссийского конкурса «Директор школы», Всероссийского конкурса «Студенческий лидер», Международного конкурса молодых преподавателей «Педагогическое начало», Всероссийского конкурса профессионального мастерства работников сферы дополнительного образования «Сердце отдаю детям», Всероссийского конкурса программ развития организаций дополнительного образования детей «Арктур», Всероссийского студенческого форума педагогических вузов, Всероссийского конкурса фото- и видеоматериалов «За это я люблю Россию» среди школьников и студентов, Всероссийского конкурса на лучшее студенческое общежитие, Всероссийской школы -семинара стипендиальных комиссий «Стипком», Всероссийский форум «Таврида», Всероссийский молодежный образовательный форум «Территория смыслов», Всероссийский молодежный образовательный форум «ТИМ «Бирюса»», Всероссийской школы для руководителей органов студенческого самоуправления в образовательных организациях высшего образования «ПроЛидер», Всероссийский фестиваль Российская студенческая весна, школ профсоюзного актива, а также поддержке Всероссийского конкурса «Педагогический дебют», мероприятиях студенческого координационного совета, конкурса педагогических работников «Воспитать человека» и

других профессиональных конкурсов, проектов, молодежных и иных форумов, в том числе молодежного управленческого форума «Алтай. Территория развития» и иных мероприятий.»

1.2. Абзац второй пункта 2.7. после слов «развитием организации» дополнить словами «, в том числе для работников предпенсионного возраста».

1.3. Абзац первый пункта 2.8. после слов «(под подпись)» дополнить словом «с», после слов «АГППУ им. В.М. Шукшина» дополнить словами «(приложение № 1 к настоящему Договору)».

1.4. Пункт 2.9. после слов «АГППУ им. В.М. Шукшина» дополнить словами «(приложение № 1 к настоящему Договору)», после слов «в течение 10» дополнить словом «календарных».

1.5. Подпункт 2.10.5. пункта 2.10. после слов «по охране труда» дополнить словами «, в том числе навыкам оказания первой помощи,».

1.6. Подпункт 2.10.14. пункта 2.10. после слов «Российской Федерации» дополнить словами «(для педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу)».

1.7. Пункт 2.10. дополнить новым подпунктом 2.10.17. следующего содержания:

«2.10.17. незамедлительно любым способом (устно по телефону, через родственников или других доверенных лиц и т.д.) оповещать лиц, которым они подчиняются согласно штатному расписанию и должностным инструкциям, о невозможности прибытия на рабочее место в случае временной нетрудоспособности, впоследствии подтвержденной документом установленного образца (листком нетрудоспособности), а также не позднее одного рабочего дня с даты окончания периода нетрудоспособности предоставлять листки нетрудоспособности в бухгалтерию лицу, назначенному исполнителем от бухгалтерии по приему табелей учета использования рабочего времени;»

Подпункт 2.10.17. считать соответственно подпунктом 2.10.18.

1.8. Абзац третий пункта 2.12. после слов «непрерывной работы» дополнить словами «в Университете».

1.9. В абзаце третьем пункта 2.12. слова «, если документы находятся в Университете, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;» исключить.

1.10. В абзаце седьмом пункта 2.12. слова «Министерством образования и науки Российской Федерации» заменить словами «Министерством науки и высшего образования Российской Федерации».

1.11. Раздел 2 дополнить новым пунктом 2.13. следующего содержания:

«2.13. Университет в соответствии со статьей 134 ТК РФ производит индексацию заработной платы в порядке и в сроки, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, путем индексации должностных окладов, установленных таблицами 1 - 6 Положения об оплате

труда работников АГГПУ им. В.М. Шукшина (Приложение № 1 к Коллективному договору АГГПУ им. В.М. Шукшина на 2018-2020 годы) в соответствии с ПКГ и КУ, на основании решения Ученого совета Университета с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.».

Пункты 2.13 – 2.31 считать соответственно пунктами 2.14 – 2.32, подпункты 2.30.1-2.30.7 считать соответственно подпунктами 2.31.1 – 2.31.7.

1.12. В абзаце первом пункта 2.17. слова «(аванс)», «(расчет)» исключить; после слов «следующего за расчетным .» дополнить словами «Также два раза в месяц: 21-го числа текущего месяца и 6-го числа месяца, следующего за расчетным осуществляются выплаты среднего заработка во время служебной командировки.»

1.13. Абзац четвертый пункта 2.17. после слов «в соответствии с ПКГ и КУ,» дополнить словами «либо в твердой сумме,».

1.14. Пункт 2.27. изложить в следующей редакции:

«2.27. При предоставлении Университетом работнику в период его работы в Университете платных образовательных услуг (вне зависимости от уровня образования и формы обучения, а также включая дополнительное образование), ему предоставляется скидка в размере 20% от стоимости услуги, установленной в Университете, на весь период обучения. Скидка предоставляется на основании заявления работника на имя ректора Университета.

Если работник имеет стаж работы в Университете более трех лет, его детям в период его работы в Университете предоставляется скидка в размере 10% от стоимости платных образовательных услуг (вне зависимости от уровня образования и формы обучения, а также включая дополнительное образование на весь период обучения), установленной в Университете.»

1.15. Подпункт 2.31.4. пункта 2.31. изложить в следующей редакции:

«2.31.4. в связи с заболеванием и лечением в стационарных условиях (основания: больничный лист более двух недель). Материальная помощь по причине болезни оказывается при условии предоставления документов. Больничные листы сроком не более двух недель, чеки из аптек, чеки на проведенное самообследование, справки о санаторно-курортном лечении не являются основанием для оказания материальной помощи) (3000 рублей);».

1.16. Подпункт 2.31.5. пункта 2.31. изложить в следующей редакции:

«2.31.5. в связи с санаторно-курортным лечением (в размере не более 1200 рублей на человека в год), работникам университета, имеющим 25 лет стажа непрерывной работы в Университете для женщин и 30 лет стажа непрерывной работы в Университете для мужчин (в размере не более 3000 рублей на человека в год);».

1.17. Подпункт 2.31.7. пункта 2.31. изложить в следующей редакции:

«2.31.7. в связи с заболеванием и лечением работникам университета, имеющим 25 лет стажа непрерывной работы в Университете для женщин и 30 лет стажа непрерывной работы в Университете для мужчин, частичную компенсацию оплаченного лечения на основании личного заявления и подтверждающих документов (чеки из аптек),

но не более 3000 рублей, заявление может подаваться не более 2 (двух) раз в год.»

1.18. Абзац первый пункта 4.15. после слов «не позднее, чем за три» дополнить словом «рабочих».

1.19. Подпункт 5.1.2. пункта 5.1. после слова «технических» дополнить словом «экологических».

1.20. Подпункт 5.1.7. пункта 5.1. после слов «пожарной безопасности» дополнить словами «и чрезвычайным ситуациям».

1.21. Подпункт 5.1.11. пункта 5.1. дополнить новым абзацем шестым следующим содержанием:

«- проводит расследование несчастных случаев на производстве и с обучающимися в установленном законодательством порядке.»

Абзац шестой подпункта 5.1.11. пункта 5.1. соответственно считать абзацем седьмым.

1.22. Пункт 5.1. дополнить новым пунктом 5.1.18. следующего содержания:

«5.1.18. информировать работников о существующем риске травмирования и компенсациях.»

1.23. Абзац четвертый пункта 5.2. после слов «санитарным нормам» дополнить словами «, в том числе требованиям к температурному режиму в помещениях университета»

1.24. Пункт 5.5. после слов «условий труда работников» дополнить словами «, обеспечивает участие представителей профсоюзной организации в комиссиях по расследованию несчастных случаев на производстве и с обучающимися в установленном законодательством порядке».

1.25. Подпункт 6.7.2. пункта 6.7. изложить в следующей редакции:

«6.7.2. финансирует проживание в учебно-оздоровительном лагере «Канонерское озеро» работниками Университета на льготных условиях со скидкой 20% от стоимости, установленной в Университете, безвозмездно предоставляет автотранспорт для доставки работников в учебно-оздоровительный лагерь «Канонерское озеро». Штатным работникам – членам профсоюзной организации, в том числе освобожденным профсоюзным работникам и штатным работникам профсоюзного органа, при проживании в учебно-оздоровительном лагере «Канонерское озеро» предоставляется скидка в размере 50% от стоимости, установленной в Университете;»

1.26. Пункт 6.9. исключить.

Пункты 6.10 – 6.16 считать соответственно пунктами 6.9. – 6.15.

1.27. Пункт 6.9. изложить в следующей редакции:

«Работодатель перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства в размере 1% от выручки за предоставление услуг проживания в учебно-оздоровительном лагере «Канонерское озеро» на основании письменного запроса профкома не позднее первого квартала года, следующего за отчетным. Полученные средства денежные средства первичная профсоюзная организация направляет на

проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и иной работы на территории учебно-оздоровительного лагеря «Канонерское озеро» с работниками университета.»

1.28. В пункте 6.11. слова «подразделения общественного питания (студенческая столовая)», «помещение подразделения общественного питания (студенческая столовая),» исключить.

1.29. В пункте 7.2. слова «от 22 до 27» заменить словами «до 30 лет».

1.30. В пункте 7.4. слова «до 27» заменить словами «до 30 лет».

1.31. В пункте 7.5. слова «до 27» заменить словами «до 30 лет».

1.32. Пункт 7.6. изложить в следующей редакции:

«7.6. Работодатель с целью поддержки молодых преподавательских кадров (старших преподавателей, не имеющих ученой степени, доцентов, имеющих степень кандидата наук, профессоров, имеющих степень доктора наук), работающих в Университете по основному месту работы на штатной должности устанавливает им доплату в размере и порядке, определяемым Положением об оплате труда работников АГГПУ им. В.М. Шукшина, являющимся приложением к настоящему Договору.»

1.33. В Пункте 1.1. Приложения № 1 к Коллективному договору АГГПУ им. В.М. Шукшина на 2018-2021 годы ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ АГГПУ ИМ. В.М. ШУКШИНА слова «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год (утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2017, протокол № 11)» заменить словами «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019 год (утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25.12.2018, протокол № 12).

1.34. Пункт 2.1. Приложения № 1 к Коллективному договору АГГПУ им. В.М. Шукшина на 2018-2021 годы ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ АГГПУ ИМ. В.М. ШУКШИНА дополнить подпунктом 2.1.7 следующего содержания:

«2.1.7. Университет в соответствии со статьей 134 ТК РФ, п. 2.13 Коллективного договора АГГПУ им. В.М. Шукшина на 2018-2020 годы производит индексацию заработной платы в порядке и в сроки, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, путем индексации должностных окладов, установленных таблицами 1 - 6 Положения об оплате труда работников АГГПУ им. В.М. Шукшина (Приложение № 1 к Коллективному договору АГГПУ им. В.М. Шукшина на 2018-2020 годы) в соответствии с ПКГ и КУ, на основании решения Ученого совета Университета с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.»

1.35. Подпункт 2.5.2. пункта 2.5. дополнить новым абзацем вторым следующего содержания:

«В первоочередном порядке осуществляются выплаты стимулирующего характера основному персоналу Университета, указанному в абзаце девятом пункта 1.3. настоящего Положения.»

Абзацы второй и третий считать соответственно абзацами третьим и четвертым.

1.36. Подпункт 2.5.5. пункта 2.5. изложить в следующей редакции:

«2.5.5. 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 Университета по выплате должностных окладов, а также установленных выплат компенсационного характера. В случае отсутствия таких денежных средств предоставляется главным бухгалтером служебная записка ректору Университета и председателю Комиссии по установлению выплат стимулирующего характера работникам федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Алтайский государственный гуманитарно-педагогический университет имени В.М. Шукшина» (АГГПУ им. В.М. Шукшина).»

1.37. Подпункт 2.5.7. пункта 2.5. дополнить абзацем девятым следующего содержания:

«- предоставление недостоверной информации.»

1.38. Подпункт 2.5.9.1. подпункта 2.5.9 пункта 2.5. Приложения № 1 к Коллективному договору АГГПУ им. В.М. Шукшина на 2018-2021 годы ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ АГГПУ ИМ. В.М. ШУКШИНА изложить в следующей редакции:

«2.5.9.1. Премияльные выплаты по итогам работы могут выплачиваться в виде единовременных премий за достижение показателей эффективности деятельности Университета 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 Университета по выплате должностных окладов, а также установленных выплат компенсационного характера, в следующих случаях:

№ п/п	Наименование видов единовременных премий за достижение показателей эффективности деятельности Университета	Размер выплат (рублей/ % к должностному окладу)	Периодичность выплат	Источник выплат	Условия назначения выплат
1.	Выполнение Университетом ежегодного мониторинга эффективности	100%	Единовременное при условии выполнения Университетом 4 и более	Субсидия / приносящая доход деятельность	Устанавливается только для работников, относящихся к следующим должностям: проректор, главный бухгалтер, советник при

	деятельности образовательных организаций высшего образования		показателей мониторинга эффективности деятельности образовательных организаций высшего образования Минобрнауки России		ректорате. При наличии опубликованных результатов мониторинга эффективности деятельности образовательных организаций высшего образования Минобрнауки России, на основании служебной записки руководителя центра мониторинга и информационной политики
--	--	--	---	--	---

Размеры единовременных премий за достижение показателей эффективности деятельности Университета устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам работников, установленных трудовыми договорами работников.

Основанием для выплаты работнику единовременной премии за достижение коллективных результатов труда является служебная записка-представление руководителя центра мониторинга и информационной политики, в котором указываются следующие сведения:

- фамилия, имя, отчество, должность кандидата для назначения ему премии;
- предлагаемый размер, сроки и источник выплаты;
- вид выплаты в соответствии с настоящим Положением;
- ссылка на документы, подтверждающие основание для выплаты.

Служебная записка-представление составляется с учетом соблюдения условий выплат, предусмотренных настоящим положением, с обязательным приложением подтверждающих документов.»

1.39. Подпункт 2.5.9.2. подпункта 2.5.9 пункта 2.5. Приложения № 1 к Коллективному договору АГГПУ им. В.М. Шукшина на 2018-2021 годы ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ АГГПУ ИМ. В.М. ШУКШИНА изложить в следующей редакции:

2.5.9.2. Премияльные выплаты по итогам работы могут выплачиваться в виде **единовременных премий при поощрении наградами** 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 Университета по выплате должностных окладов, а также установленных выплат компенсационного характера, в следующих случаях:

№ п/п	Наименование видов единовременных премий при поощрении наградами	Размер выплат (рублей)	Периодичность выплат	Источник выплат	Условия назначения выплат
1.	Поощрение Президентом, Правительством РФ, награждение орденами РФ	4 000 рублей	Единовременное по факту представления документов	Субсидия / приносящая доход деятельность	При получении, при наличии подтверждающих документов

2.	Награждение знаками отличия высшей степени РФ, присвоение почетных званий РФ и награждение знаками отличия РФ, награждение орденами и медалями РФ	2 000 рублей	Единовременн о по факту представления документов	Субсидия / приносящая доход деятельность	При получении, при наличии подтверждающих документов
3.	Награждение ведомственной почетной грамотой	1 500 рублей	Единовременн о по факту представления документов	Субсидия / приносящая доход деятельность	При получении, при наличии подтверждающих документов
4.	Награждение ведомственным нагрудным знаком, присвоение почетного звания	1 000 рублей	Единовременн о по факту представления документов	Субсидия / приносящая доход деятельность	При получении, при наличии подтверждающих документов
5.	Объявление ведомственной благодарности	500 рублей	Единовременн о по факту представления документов	Субсидия / приносящая доход деятельность	При получении, при наличии подтверждающих документов.

Размеры единовременных премии при поощрении наградами устанавливаются в твердой сумме.

Для получения единовременной премии при поощрении наградами работник обязан представить в течение 3 (трех) рабочих дней с даты получения документы, подтверждающие поощрение.

Основанием для выплаты работнику единовременной премии при поощрении наградами является служебная записка-представление начальника отдела кадров, в котором указываются следующие сведения:

- фамилия, имя, отчество, должность (с указанием подразделения) кандидата для назначения ему премии;
- предлагаемый размер, сроки и источник выплаты;
- вид выплаты в соответствии с настоящим Положением;
- ссылка на документы, подтверждающие основание для выплаты.

Служебная записка-представление составляется с учетом соблюдения условий выплат, предусмотренных настоящим положением с обязательным приложением подтверждающих документов.

1.40. Подпункт 2.5.9.3. подпункта 2.5.9 пункта 2.5. Приложения № 1 к Коллективному договору АГГПУ им. В.М. Шукшина на 2018-2021 годы ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ АГГПУ ИМ. В.М. ШУКШИНА изложить в следующей редакции:

«2.5.9.3. Премияльные выплаты по итогам работы могут выплачиваться в виде единовременных премий за выполнение особо важных и срочных работ единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ, в том числе проведения мероприятий международного, федерального, окружного, регионального, городского, университетского уровней, проводимых по инициативе органов и

организаций указанного уровня, в том числе профсоюзных организаций, либо Университета, работ по устранению различных аварий и чрезвычайных ситуаций, работ по капитальному или текущему ремонту объектов университета, подготовки внеплановых отчетов по запросам органов и организаций разного уровня, подготовки документации в период аккредитации, проведения плановых и внеплановых документарных и выездных проверок Университета, прохождению учений, а также других работ, с целью поощрения работников за интенсивность, оперативность и качественный результат труда, 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 Университета по выплате должностных окладов, а также установленных выплат компенсационного характера, в следующих случаях:

№ п/п	Наименование видов единовременных премий за выполнение особо важных и срочных работ	Размер выплат (рублей / % к должностному окладу)	Периодичность выплат	Источник выплат	Условия выплат
1.	За оперативность и качественный результат труда при выполнении особо важных и срочных работ, связанных с устранением аварийных ситуаций	100%	Единовременно по итогам выполнения особо важных работ	Субсидия / приносящая доход деятельность	По итогам выполнения особо важных и срочных работ, связанных с устранением аварийных ситуаций. Устанавливается за своевременность представления результатов выполнения особо важных работ при качественном без замечаний их выполнении в зависимости от сложности, интенсивности и оперативности при выполнении работ, за профессионализм в решении вопросов. На основании служебной записки-представления руководителя (заместителя руководителя) структурного подразделения или одного из проректоров, в случае если работник подчиняется ректору, служебная записка-представление подготавливается одним из проректоров

2.	За оперативность и качественный результат труда при выполнении особо важных работ	200%	Единовремен но по итогам выполнения особо важных работ	Субсидия / приносящая доход деятельность	По итогам выполнения особо важных работ. Устанавливается за своевременность представления результатов выполнения особо важных работ при качественном без замечаний их выполнении в зависимости от сложности, интенсивности и оперативности при выполнении работ, за профессионализм в решении вопросов. На основании служебной записки-представления руководителя (заместителя руководителя) структурного подразделения или одного из проректоров, в случае если работник подчиняется ректору, служебная записка-представление подготавливается одним из проректоров
3.	За оперативность и качественный результат труда при выполнении срочных работ в условиях дефицита времени (со сроком исполнения менее трех рабочих дней)	300%	Единовремен но по итогам выполнения срочных работ	Субсидия / приносящая доход деятельность	По итогам выполнения срочных работ. Устанавливается за своевременность представления результатов выполнения срочных работ при качественном без замечаний их выполнении в зависимости от сложности, интенсивности и оперативности при выполнении работ, за профессионализм в решении вопросов. На основании служебной записки-представления руководителя (заместителя руководителя) структурного подразделения или одного из проректоров, в случае если работник

					подчиняется ректору, служебная записка-представление подготавливается одним из проректоров
--	--	--	--	--	--

Размер единовременных премий за выполнение особо важных и срочных работ - за оперативность и качественный результат труда при выполнении особо важных и срочных работ устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам работников, установленных трудовыми договорами работников согласно таблицам 1 - 6 настоящего Положения в соответствии с ПКГ и КУ.

Основанием для выплаты премий работнику за выполнение особо важных и срочных работ является представление руководителя (заместителя) структурного подразделения работника или проректора, в котором указываются следующие сведения:

- фамилия, имя, отчество, должность (с указанием подразделения) кандидата для назначения ему выплаты стимулирующего характера;
- предлагаемый размер, сроки и источник выплаты;
- вид выплаты в соответствии с настоящим Положением;
- конкретные результаты, достижение которых является основанием для выплаты премии.

В случае если непосредственным руководителем работника является ректор, служебная записка-представление составляется одним из проректоров.

Служебная записка-представление составляется с учетом соблюдения условий выплат, предусмотренных настоящим положением с обязательным приложением подтверждающих документов.»

1.41. Дополнить подпункт 2.5.9. пункта 2.5. Приложения № 1 к Коллективному договору АГГПУ им. В.М. Шукшина на 2018-2021 годы ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ АГГПУ ИМ. В.М. ШУКШИНА подпунктом 2.5.9.4. следующего содержания:

«2.5.9.4. Премияльные выплаты по итогам работы могут выплачиваться в виде **ежемесячных выплат за заслуги перед Университетом** 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 Университета по выплате должностных окладов, а также установленных выплат компенсационного характера, в следующих случаях:

№ п/п	Наименование видов ежемесячных выплат за заслуги перед Университетом	Размер выплат (рублей)	Периодичность выплат	Источник выплат	Условия назначения выплат
1.	Поощрение лицам, имеющим звание почетного профессора вуза в соответствии с положением «О почетном	5000 рублей	Ежемесячно, начиная с момента принятия решения	Приносящая доход деятельность	При наличии выписки из решения Ученого совета. Оформляется

	профессоре вуза»		Ученым советом		отделом кадров без рассмотрения на Комиссии по установлению выплат стимулирующего характера
--	------------------	--	----------------	--	---

1.42. Подпункт 2.5.10 пункта 2.5. Приложения № 1 к Коллективному договору АГГПУ им. В.М. Шукшина на 2018-2021 годы ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ АГГПУ ИМ. В.М. ШУКШИНА изложить в следующей редакции:

«2.5.10.Выплаты за качество выполняемых работ могут осуществляться 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 Университета по выплате должностных окладов, а также установленных выплат компенсационного характера, в следующих случаях:

№ п/п	Наименование видов выплат за качество выполняемых работ	Размер выплат (рублей /% к должностному окладу)	Периодичность выплат	Источник выплат	Условия назначения выплат
1.	За классность водителям	1-й класс (категории BCDE) – 25%; 2-й класс (категории BCD) – 20%; 3-й класс (категории B, C, BC, ABC) –15%	Постоянно на период действия трудового договора (пропорционально отработанному времени)	Субсидия / приносящая доход деятельность	Устанавливается водителям при наличии подтверждающих документов и оформляются отделом кадров на основании приказа ректора без рассмотрения на Комиссии по установлению выплат стимулирующего характера
2.	Особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной работы автотранспорта за 3 (три) предшествующих месяца	3 000 рублей	1 раз в квартал в месяце, следующем за отчетным кварталом	Субсидия / приносящая доход деятельность	Устанавливается водителям при отсутствии аварий и дорожно-транспортных происшествий, подтвержденных служебной запиской начальника УРЭиСИК, одного из проректоров
3.	Особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и	100%	1 раз в квартал в месяце, следующем за отчетным кварталом	Субсидия / приносящая доход деятельность	При отсутствии аварий и сбоев в работе инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения и

	бесперебойно й работы инженерных и хозяйственно- эксплуатацио нных систем жизнеобеспеч ения и безопасности				безопасности (систем водоснабжения и канализация, систем вентиляции, отопления, электроснабжения, систем кондиционирования, охранно-пожарных систем сигнализации и других), подтвержденных служебной запиской начальника УРЭиСИК (заместителя начальника УРЭиСИК), одного из проректоров. Устанавливается в зависимости от сложности, интенсивности и оперативности при выполнении работ персоналу УРЭиСИК
4.	Надбавка за сложность, напряженность и специальный режим работы, связанная с руководством структурным подразделени ем, уровнем сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятель ности и ответственнос ти при выполнении поставленных задач	Начальник управления научно- исследовательско й деятельности – 55%; начальник отдела кадров – 100%; начальник отдела профорientации и приема обучающихся – 100%; начальник административно- правового управления– 190%; начальник УРЭиСИК – 55%; директор института – 40%	Ежемесячно на квартал, полугодие, год (пропорциональ но отработанному времени)	Субсидия / приносяща я доход деятельнос ть	Устанавливается по указанным должностям на основании заключенного трудового договора и служебной записки-представления одного из проректоров.
5.	Надбавка за качество выполняемых работ	Бухгалтер 1 категории – 25%; ведущий бухгалтер – 45%;	Ежемесячно на квартал, по итогам работы в предыдущем квартале	Субсидия / приносяща я доход деятельнос ть	По итогам работы за квартал, на основании служебной записки – представления руководителя (заместителя

		экономист 1 категории – 15%; ведущий специалист по кадрам – 45%; юрисконсульт / юрисконсульт 1 категории – 40%; директор УОЛ «Канонерское озеро» - 50%; заместитель начальника УРЭиСИК – 50%; заместитель главного бухгалтера – 85%; заместитель начальника учебно-методического управления – 80%; руководитель центра «Карьера»– 25%; специалист по административной работе – 25%; специалист по УМР 1 категории УМУ – 40%; начальник Интернет-центра – 30%			руководителя) структурного подразделения
6.	Качественная и оперативная подготовка объектов университета к зимнему сезону	5 000 рублей	Единовременно, по итогам проверки готовности объектов Университета к зимнему сезону комиссией в сентябре каждого года	Субсидия / приносящая доход деятельность	По итогам проверки готовности объектов Университета к зимнему сезону, на основании служебной записки – представления начальника УРЭиСИК (заместителя начальника УРЭиСИК), одного из проректоров, подтвержденной актом комиссии.

					Устанавливается в зависимости от сложности, оперативности и качества работ персоналу УРЭиСИК
7.	Качественная и оперативная подготовка объектов университета к очередному учебному году	5 000 рублей	Единовременно, по итогам приемки объектов Университета комиссией в августе каждого года	Субсидия / приносящая доход деятельность	По итогам проверки готовности объектов Университета к очередному учебному году, на основании служебной записки – представления начальника УРЭиСИК (заместителя начальника УРЭиСИК), одного из проректоров, подтвержденной актом комиссии. Устанавливается в зависимости от сложности, оперативности и качества работ персоналу УРЭиСИК
8.	За знание и постоянное использование в работе китайского языка	50%	Постоянно на период действия трудового договора (пропорционально отработанному времени)	Субсидия / приносящая доход деятельность	Устанавливается только для работников, относящихся к следующим должностям профессорско-преподавательского состава: старший преподаватель, доцент, профессор, оформляется отделом кадров на основании приказа ректора без рассмотрения на Комиссии по установлению выплат стимулирующего характера

Размеры выплат за качество выполняемых работ устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам работников, установленным трудовыми договорами работников согласно таблицам 1 - 6 настоящего Положения в соответствии с ПКГ и КУ, или в твердой сумме.

Основанием для установления выплаты работнику за качество выполняемых работ является представление руководителя (заместителя) структурного подразделения работника или проректора в котором указываются следующие сведения:

- фамилия, имя, отчество, должность (с указанием подразделения) кандидата для назначения ему выплат стимулирующего характера;
- предлагаемый размер, сроки и источник выплаты;

- вид выплаты в соответствии с настоящим Положением;
- конкретные результаты, достижение которых является основанием для выплаты.

Служебная записка-представление составляется с учетом соблюдения условий выплат, предусмотренных настоящим положением с обязательным приложением подтверждающих документов (при их наличии).»

1.43. Подпункт 2.5.11. пункта 2.5. Приложения № 1 к Коллективному договору АГГПУ им. В.М. Шукшина на 2018-2021 годы ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ АГГПУ ИМ. В.М. ШУКШИНА изложить в следующей редакции:

«2.5.11. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут осуществляться 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 Университета по выплате должностных окладов, а также установленных выплат компенсационного характера, в следующих случаях:

№ п/п	Наименование видов выплат за интенсивность и напряженность работы	Размер выплат (рублей / % к должностному окладу)	Периодичность выплат	Источник выплат	Условия назначения выплат
1.	За интенсивность и напряженность работы	10%	Единовременно	Субсидия / приносящая доход деятельность	На основании служебной записки-представления руководителя (заместителя руководителя) структурного подразделения, одного из проректоров, в случае если работник подчиняется ректору, служебная записка-представление подготавливается одним из проректоров
2.	За интенсивность и напряженность работы, связанной с необходимостью решения сложных задач	20%	Единовременно	Субсидия / приносящая доход деятельность	На основании служебной записки-представления руководителя (заместителя руководителя) структурного подразделения, одного из проректоров, в случае если

					работник подчиняется ректору, служебная записка-представление подготавливается одним из проректоров
3.	За интенсивность и напряженность работы, связанной с проведением проверок деятельности Университета внешними органами и организациями при отсутствии нарушений, выданных по итогам проверки представлений, предписаний, актов и иных документов о выявлении нарушений	100%	Единовременно по итогам проверки	Субсидия / приносящая доход деятельность	На основании служебной записки-представления руководителя (заместителя руководителя) структурного подразделения, одного из проректоров, в случае если работник подчиняется ректору, служебная записка-представление подготавливается одним из проректоров, с приложением документов по итогам проверки
4.	За интенсивность и напряженность работы, связанной с повышенной ответственностью за конечный результат	30%	Единовременно	Субсидия / приносящая доход деятельность	На основании служебной записки-представления руководителя (заместителя руководителя) структурного подразделения, одного из проректоров, в случае если работник подчиняется ректору, служебная записка-представление подготавливается одним из проректоров
5.	За интенсивность и напряженность работы, связанной с повышенной ответственностью за конечный результат	100%	Единовременно	Субсидия / приносящая доход деятельность	На основании представления ректора. Устанавливается только для работников, относящихся к следующим

					должностям: проректор, советник при ректорате
6.	За интенсивность и напряженность работы, связанной с руководством в сложных (аварийных) ситуациях	50%	Единовременно (по факту ликвидации последствий аварии)	Субсидия / приносящая доход деятельность	На основании служебной записки-представления руководителя (заместителя руководителя) структурного подразделения, одного из проректоров, в случае если работник подчиняется ректору, служебная записка-представление подготавливается одним из проректоров
7.	За интенсивность и напряженность работы, связанной с выполнением дополнительной работы	За один вид дополнительно й работы – 10%	Единовременно по итогам выполнения дополнительной работы	Субсидия / приносящая доход деятельность	На основании служебной записки-представления руководителя (заместителя руководителя) структурного подразделения, одного из проректоров, в случае если работник подчиняется ректору, служебная записка-представление подготавливается одним из проректоров
8.	За интенсивность и напряженность работы по привлечению внебюджетных средств	В процентном отношении или в твердой сумме, в соответствии со сметой доходов и расходов	Единовременно по итогам завершения образовательной программы дополнительного образования	Приносящая доход деятельность (из средств отдела непрерывного дополнительного образования)	Устанавливается только для работников отдела непрерывного дополнительного образования (ОНДО). По представлению начальника ОНДО или одного из проректоров

9.	За печать приложений к документам об образовании и о квалификации	30 рублей за одно приложение	Единовременно по факту печати приложений к документам об образовании и о квалификации	Субсидия / приносящая доход деятельность	Устанавливается лицам, назначенным приказом ректора или иного уполномоченного лица, ответственными за печать приложений к документам об образовании и о квалификации. На основании служебной записки начальника учебно-методического управления
10.	За печать документов об образовании и о квалификации (дипломов о высшем образовании)	10 рублей за один документ	Единовременно по факту печати документов об образовании и о квалификации	Субсидия / приносящая доход деятельность	Устанавливается лицам, назначенным приказом ректора или иного уполномоченного лица, ответственными за печать документов об образовании и о квалификации (дипломов о высшем образовании). На основании служебной записки начальника учебно-методического управления
11.	За заполнение книги выдачи документов об образовании и о квалификации	20 рублей за одну строку записи в книге выдачи документов об образовании и о квалификации (один обучающийся)	Единовременно по факту заполнения книги выдачи документов об образовании и о квалификации	Субсидия / приносящая доход деятельность	При отсутствии замечаний при заполнении книги выдачи документов об образовании и о квалификации, подтверждаемых служебной запиской начальника отдела кадров. Устанавливается лицам, назначенным приказом ректора или иного уполномоченного лица, ответственными за заполнение книги выдачи документов об образовании и о квалификации на основании служебной записки начальника отдела кадров

12.	Организация и проведение спортивных, научно-исследовательских, научных, воспитательных, образовательных, культурно-творческих мероприятий на базе учебно-оздоровительного лагеря «Канонерское озеро» АГГПУ им. В.М. Шукшина	4 500 рублей за одно мероприятие	Единовременно, по итогам мероприятия	Приносящая доход деятельность	В случае проведения спортивных, научно-исследовательских, научных, воспитательных, образовательных, культурно-творческих мероприятий с участием в одном мероприятии не менее 50 человек и длительностью одного мероприятия не менее 3 суток подряд за счет привлекаемых извне внебюджетных средств. При наличии подтверждающих документов. По представлению одного из проректоров на основании приказа ректора и (или) документов, подтверждающих оплату, служебной записки директора УОЛ «Канонерское озеро»
13.	Организация и проведение спортивных, научно-исследовательских, научных, воспитательных, образовательных, культурно-творческих мероприятий на базе учебно-оздоровительного лагеря «Канонерское озеро» АГГПУ им. В.М. Шукшина	1 000 рублей за одно мероприятие	Единовременно, по итогам мероприятия	Приносящая доход деятельность	В случае проведения спортивных, научно-исследовательских, научных, воспитательных, образовательных, культурно-творческих мероприятий с участием в одном мероприятии не менее 30 человек и длительностью одного мероприятия не менее 1 суток подряд за счет привлекаемых извне внебюджетных средств. При наличии

					подтверждающих документов. По представлению одного из проректоров на основании приказа ректора и (или) документов, подтверждающих оплату, служебной записки директора УОЛ «Канонерское озеро»
14.	Доплата председателю первичной профсоюзной организации работников Университета	4 000 рублей	Постоянно на период полномочий (пропорционально отработанному времени)	Приносящая доход деятельность	Устанавливается председателю первичной профсоюзной организации работников Университета при наличии подтверждающих документов. Оформляется отделом кадров на основании приказа ректора без рассмотрения на Комиссии по установлению выплат стимулирующего характера
15.	Подготовка обучающегося Университета – победителя конкурса грантов, связанного с научной деятельностью (за одного обучающегося)	3 000 рублей	Единовременно по факту получения гранта	Субсидия / приносящая доход деятельность	Выплачивается сотруднику Университета за подготовку обучающегося Университета – победителя конкурса грантов, связанного с научной деятельностью, по факту получения гранта при наличии подтверждающего документа (выписки из протокола заседания кафедры, диплома, ссылки на источник и т.п.), если данные виды работ не входят в индивидуальный план работы в качестве

					обязательных. По представлению кафедры, УНИД или одного из проректоров
16.	Подготовка обучающегося Университета – автора научной публикации к конкурсу публикаций научных работ студентов-бакалавров Университета на основании положения о конкурсе НИР студентов-бакалавров	1 место – 3000 рублей; 2 место – 2000 рублей; 3 место – 1000 рублей	По итогам календарного года в 1 квартале года, следующего за отчетным	Субсидия / приносящая доход деятельность	Выплачивается сотруднику Университета за подготовку обучающегося Университета – автора научной публикации к конкурсу публикаций научных работ студентов-бакалавров Университета на основании положения о конкурсе НИР студентов-бакалавров при наличии подтверждающего документа (выписки из протокола заседания кафедры, диплома, сведений о научном руководителе обучающегося в публикации, ссылки на источник и т.п.), если данные виды работ не входят в индивидуальный план работы в качестве обязательных. По представлению кафедры, УНИД или одного из проректоров. В соответствии с положением о конкурсе
17.	Выполнение сотрудниками университета научных исследований с зарубежными партнерами	5 000 рублей	Единовременно по факту завершения исследования	Субсидия / приносящая доход деятельность	Выплачивается сотруднику Университета по представлению УНИД или одного из проректоров, если данные виды работ не входят в

					индивидуальный план работы в качестве обязательных. При наличии подтверждающих документов (научного отчета о проведенном исследовании, статьи, тезисов на конференции)
18.	Публикация работы в издании, индексируемом в системе Web of Science Core Collection (1 работа)	40 000 рублей	Единовременно по факту публикации и внесения в базу (систему) цитирования	Субсидия / приносящая доход деятельность	Устанавливается по итогам публикации при наличии подтверждающих документов (или ссылки из соответствующей системы цитирования с указанием автора), если данные виды работ не входят в индивидуальный план работы в качестве обязательных. Устанавливается только для работников, в публикуемой работе которых Университет указан в качестве места работы и статья привязана к Университету в системе цитирования Web of Science Core Collection. В случае индексирования статьи в других системах цитирования, выплата производится только один раз по данному пункту (Web of Science Core Collection). В случае соавторства выплата делится в равных долях на каждого соавтора –

					сотрудника Университета. По представлению УНИД или одного из проректоров
19.	Публикация работы в издании, индексируемом в системе Scopus (1 работа)	30 000 рублей	Единовременно по факту публикации и внесения в базу (систему) цитирования	Субсидия / приносящая доход деятельность	Устанавливается по итомам публикации при наличии подтверждающих документов (или ссылки из соответствующей системы цитирования с указанием автора), если данные виды работ не входят в индивидуальный план работы в качестве обязательных. Устанавливается только для работников, в публикуемой работе которых Университет указан в качестве места работы и статья привязана к Университету в системе цитирования Scopus. В случае индексирования статьи в других системах цитирования, кроме Web of Science Core Collection, выплата производится только один раз по данному пункту (Scopus). В случае соавторства выплата делится в равных долях на каждого соавтора – сотрудника Университета. По представлению УНИД или одного из проректоров

20.	Публикация работы в издании, индексируемом в базе данных RSCI (Russian Science Citation Index) (1 работа)	10 000 рублей	Единовременно по факту публикации и внесения в базу (систему) цитирования	Субсидия / приносящая доход деятельность	Устанавливается по итогам публикации при наличии подтверждающих документов (или ссылки из соответствующей базы данных с указанием автора), если данные виды работ не входят в индивидуальный план работы в качестве обязательных. Устанавливается только для работников, в публикуемой работе которых Университет указан в качестве места работы и статья привязана к Университету в базе данных RSCI. В случае индексирования статьи в других системах цитирования, кроме Web of Science Core Collection, Scopus, выплата производится только один раз по данному пункту (RSCI). В случае соавторства выплата делится в равных долях на каждого соавтора – сотрудника Университета. По представлению УНИД или одного из проректоров
21.	Публикация монографии под грифом Университета (1 работа)	От 100 до 150 страниц – 20 000 рублей; от 151 до 250 страниц – 25 000 рублей; от 251 до 400	Единовременно по факту публикации	Субсидия / приносящая доход деятельность	Устанавливается по факту публикации монографии под грифом Университета в печатном или электронном виде (в которой указан тираж не менее 300

		страниц – 30 000 рублей; от 401 до 500 страниц – 40 000 рублей; более 500 страниц – 50 000 рублей			экз.) и подготовки обязательных экземпляров для рассылки. В случае соавторства выплата делится в равных долях на каждого соавтора – сотрудника Университета. По представлению УНИД или одного из проректоров
22.	Публикация работы в издании, включенном в перечень ведущих рецензируемых изданий ВАК (1 работа)	5 000 рублей	Единовременно по факту публикации и внесения в базу (систему) цитирования	Субсидия / приносящая доход деятельность	По итогам публикации при наличии подтверждающих документов (или ссылки из соответствующей системы цитирования с указанием автора), если данные виды работ не входят в индивидуальный план работы в качестве обязательных. Устанавливается только для работников, в публикуемой работе которых Университет указан в качестве места работы. В случае индексирования статьи в других системах цитирования, кроме Web of Science Core Collection, Scopus, RSCI, выплата производится только один раз по данному пункту (перечень ВАК). В случае соавторства выплата делится в равных долях на каждого соавтора – сотрудника Университета. По представлению УНИД или одного из проректоров

23.	Значение индекса Хирша сотрудника Университета в системе Web of Science или Scopus	Значения индекса Хирша Web of Science / Scopus и соответствующее им суммы выплат сотруднику: h-index 1 - 5 000 руб.; - h-index 2 – 10 000 руб.; - h-index 3 - 15000 руб.; h-index 4 – 20 000 руб.; h-index 5 – 25 000 руб.; h-index 6 и более – 30 000 руб.	Единовременно 1 раз в год, не позднее 30 июня года, следующего за отчетным	Субсидия / приносящая доход деятельность	Устанавливается по итогам календарного года (на последний рабочий день) при наличии у сотрудника Университета ненулевого значения индекса Хирша в системе Web of Science или Scopus больше 1 и подтверждающих документов (скриншота или ссылки из соответствующей системы цитирования с указанием автора и названия Университета как основной аффилиации автора). При наличии ненулевого индекса Хирша в двух системах (Web of Science и Scopus) у одного и того же автора, учитывается наибольшее значение индекса в одной из систем цитирования. По представлению УНИД или одного из проректоров
24.	Привлеченный объем НИОКР, научно-технических услуг, оказываемых научными подразделениями образовательных услуг, средств от использования результатов интеллектуальной деятельности (РИД), услуг в области	1% от общего объема поступивших средств (доходов)	Единовременно 1 раз по итогам календарного года, не позднее конца второго квартала года, следующего за отчетным	Субсидия / приносящая доход деятельность	Единовременно 1 раз по итогам календарного года, не позднее конца второго квартала года, следующего за отчетным Устанавливается только для работников Университета, являющихся руководителями (ответственными исполнителями) работ (услуг)

	художественного, литературного и исполнительского творчества и их организации (творческие проекты), услуг по организации научных мероприятий, поступивших на лицевой счет Университета от юридических лиц и (или) индивидуальных предпринимателей				Средства, поступившие от физических лиц (кроме ИП), не учитываются по данному показателю. По представлению УНИД или одного из проректоров
25.	Получение охранного документа на результат интеллектуальной деятельности (изобретения, полезной модели, базы данных, программы для ЭВМ, топологии интегральных микросхем, селекционного достижения, секрета производства), правообладателем которого является Университет	5 000 рублей	Единоновременно по факту получения охранного документа Роспатента	Субсидия / приносящая доход деятельность	По факту получения охранного документа Роспатента при наличии подтверждающих документов (или ссылки на соответствующий реестр), если данные виды работ не входят в индивидуальный план работы в качестве обязательных. Устанавливается только для работников, указанных в охранном документе в качестве авторов результата интеллектуальной деятельности (РИД), а Университет указан в качестве правообладателя. В случае соавторства выплата делится в равных долях на каждого соавтора – сотрудника Университета. По представлению УНИД или одного из проректоров

26.	Обеспечение среднего балла ЕГЭ студентов института, принятых по результатам ЕГЭ на обучение за счет бюджетных средств по очной форме не ниже показателей, установленных Программой стратегического развития Университета	6 000 рублей	Ежемесячно по итогам набора в течение учебного года, в период с 01.10 текущего календарного года по 30.09 следующего календарного года	Субсидия / приносящая доход деятельность	Устанавливается только для работников, относящихся к следующим должностям: директор института. На основании служебной записки ответственного секретаря приемной комиссии университета, по представлению УМУ или одного из проректоров
27.	Обеспечение количества студентов института, принятых на обучение с оплатой стоимости затрат на обучение, в соответствии с утвержденным планом набора университета (в рамках института)	Выполнение плана набора: от 51% до 75% - 3 000 рублей; выполнение плана набора: от 76% до 100% - 6 000 рублей	Ежемесячно по итогам набора в период с 01.12 текущего календарного года по 30.11 следующего календарного года	Приносящая доход деятельность	При наличии подтверждающих документов. Устанавливается только для работников, относящихся к следующим должностям: директор института. По представлению УМУ или одного из проректоров
28.	Сохранение контингента студентов института, принятых на обучение за счет средств субсидии на выполнение государственного задания по очной, очно-заочной, заочной форме обучения	4 800 рублей	Ежемесячно пропорционально отработанному времени в течение периода с 01.10 по 31.12 текущего календарного года по итогам периода с 01.09 предыдущего календарного года по 30.08 текущего календарного года	Субсидия / приносящая доход деятельность	Отчисление в течение периода не более: - 1% за период с 01.09 по 30.11, - не более 2% за период с 01.09 по 28(29).02, - не более 3% за период с 01.09 по 31.05, - не более 4% за период с 01.09 по 30.08. от числа студентов института, обучающихся по очной, очно-заочной, заочной форме обучения за счет средств субсидии на выполнение государственного задания.
		1 200 рублей	Ежемесячно пропорционально отработанному времени в течение периода с 01.01 по 31.03 текущего календарного года по итогам		

			периода с 01.09 по 30.11 предыдущего календарного года		Рассчитывается исходя из контингента студентов по состоянию на 01.09 предыдущего календарного года. При расчете выплаты: учитываются восстановленные после отчисления и переведенные студенты и не учитываются студенты, полностью выполнившие учебный план и завершившие обучение. При наличии подтверждающих документов. Устанавливается только для работников, относящихся к следующим должностям: директор института. По представлению УМУ или одного из проректоров
		2 400 рублей	Ежемесячно пропорционально отработанному времени в течение периода с 01.04 по 30.06 текущего календарного года по итогам периода с 01.09 предыдущего календарного года по 28(29).02 текущего календарного года		
		3 600 рублей	Ежемесячно пропорционально отработанному времени в течение периода с 01.07 по 30.09 текущего календарного года по итогам периода с 01.09 предыдущего календарного года по 31.05 текущего календарного года		
29.	Сохранение контингента студентов института, принятых на обучение с оплатой стоимости затрат на обучение по очной, очно-заочной, заочной форме обучения	4 800 рублей	Ежемесячно пропорционально отработанному времени в течение периода с 01.10 по 31.12 текущего календарного года по итогам периода с 01.09 предыдущего календарного года по 30.08 текущего календарного года	Приносящая доход деятельность	Отчисление в течение периода не более: - 2% за период с 01.09 по 30.11, - не более 4% за период с 01.09 по 28(29).02, - не более 6% за период с 01.09 по 31.05, - не более 8% за период с 01.09 по 30.08. от числа студентов института, обучающихся по очной, очно-заочной, заочной форме обучения с
		1 200 рублей	Ежемесячно пропорционально отработанному времени в		

			течение периода с 01.01 по 31.03 текущего календарного года по итогам периода с 01.09 по 30.11 предыдущего календарного года		оплатой стоимости затрат на обучение. Рассчитывается исходя из контингента студентов по состоянию на 01.09 предыдущего календарного года. При расчете выплаты: учитываются восстановленные после отчисления и переведенные студенты и не учитываются студенты, полностью выполнившие учебный план и завершившие обучение. При наличии подтверждающих документов. Устанавливается только для работников, относящихся к следующим: директор института. По представлению УМУ или одного из проректоров
		2 400 рублей	Ежемесячно пропорционально отработанному времени в течение периода с 01.04 по 30.06 текущего календарного года по итогам периода с 01.09 предыдущего календарного года по 28(29).02 текущего календарного года		
		3 600 рублей	Ежемесячно пропорционально отработанному времени в течение периода с 01.07 по 30.09 текущего календарного года по итогам периода с 01.09 предыдущего календарного года по 31.05 текущего календарного года		
30.	Абсолютная успеваемость студентов очной формы обучения (доля студентов, полностью выполнивших учебный план за текущий семестр)	От 90% до 95% - 1 500 рублей; от 96% до 100% - 3 000 рублей	Ежемесячно в течение периода с 01.10 по 31.03 по итогам 2 семестра предыдущего учебного года; в течение периода с 01.04 по 30.09 по итогам 1 семестра текущего учебного года	Субсидия / приносящая доход деятельность	Рассчитывается исходя из данных об абсолютной успеваемости студентов по состоянию на 01.03 за 1 семестр текущего учебного года, по состоянию на 01.09 за 2 семестр предыдущего учебного года. При наличии подтверждающих

					документов. Устанавливается только для работников, относящихся к следующим должностям: директор института. По представлению УМУ или одного из проректоров
31.	За наставничество над штатными педагогическими работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу, из числа молодежи в возрасте до 30 лет (включительно)	1 500 рублей	Ежемесячно на период наставничества, установленного приказом ректора (пропорционально отработанному времени)	Субсидия / приносящая доход деятельность	Устанавливается наставникам (от должностного оклада наставника) из числа работников Университета, установленным приказом ректора или иного уполномоченного лица. По представлению УМУ или одного из проректоров
32.	Надбавка к заработной плате штатных работников, из числа молодежи в возрасте 30 лет (включительно), имеющих высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по профилю полученной специальности в течение первого года после получения диплома	1 000 рублей	Ежемесячно в течение первого года после получения диплома (пропорционально отработанному времени)	Субсидия / приносящая доход деятельность	Устанавливается штатным работникам из числа молодежи в возрасте до 30 лет (включительно), имеющим высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по профилю полученной специальности в течение первого года после получения диплома Университета. По представлению УМУ или одного из проректоров

33.	Доплата штатным педагогическим работникам, относящимся к ППС в возрасте до 40 лет, имеющих степень доктора наук	30%	Ежемесячно до достижения возраста 40 лет (пропорционально отработанному времени)	Субсидия / приносящая доход деятельность	По представлению заведующего кафедрой, при наличии подтверждающих документов и оформляются приказом ректора без рассмотрения на Комиссии по установлению выплат стимулирующего характера
34.	Доплата штатным педагогическим работникам, относящимся к ППС в возрасте до 35 лет, имеющих степень кандидата наук	30%	Ежемесячно до достижения возраста 35 лет (пропорционально отработанному времени)	Субсидия / приносящая доход деятельность	По представлению заведующего кафедрой, при наличии подтверждающих документов и оформляются приказом ректора без рассмотрения на Комиссии по установлению выплат стимулирующего характера
35.	Доплата штатным педагогическим работникам, относящимся к ППС в возрасте до 30 лет, без ученой степени	30%	Ежемесячно до достижения возраста 30 лет (пропорционально отработанному времени)	Субсидия / приносящая доход деятельность	По представлению заведующего кафедрой, при наличии подтверждающих документов и оформляются приказом ректора без рассмотрения на Комиссии по установлению выплат стимулирующего характера
36.	Увеличение интенсивности в работе в зависимости от контингента студентов института	Контингент студентов очной формы обучения: от 300 до 400 чел. – 2 300 рублей; от 400 до 500 чел. – 4 600 рублей; от 500 до 600 чел. – 6900 рублей.	Ежемесячно пропорционально отработанному времени в течение периода с 01.09 текущего учебного года по 28(29).02 следующего учебного года; в течение периода с 01.03 по 31.08 текущего учебного года	Субсидия / приносящая доход деятельность	По представлению УМУ. Устанавливается только для работников, относящихся к следующим должностям: секретарь института

		Контингент студентов заочной формы обучения: от 100 до 200 чел. – 1000 рублей; от 200 до 500 чел. – 3300 рублей; от 500 до 800 чел. – 5600 рублей.			
37.	Наставничество в период обучения, сохранение и трудоустройство контингента обучающихся института, заключивших договоры о целевом обучении и принятых на обучение в пределах установленной квоты приема на целевое обучение	Выпуск и трудоустройство обучающихся института, заключивших договоры о целевом обучении и принятых на обучение в пределах установленной квоты приема на целевое обучение: - 100% – 10 000 рублей; - от 70% до 99% – 3 000 рублей	Единовременно по итогам выпуска и трудоустройства обучающихся института, заключивших договоры о целевом обучении и принятых на обучение в пределах установленной квоты приема на целевое обучение	Субсидия / приносящая доход деятельность	Устанавливается только для работников, относящихся к следующим должностям: директор института. По представлению УМУ и руководителя центра «Карьера», одного из проректоров.
38.	Отсутствие академических задолженностей у обучающихся очной формы обучения по всем дисциплинам, закрепленным за педагогическим работником, относящимся к ППС. Учитываются все дисциплины, полностью выполненные преподавателем согласно карточке учета поручений и приказа о	1 500 рублей	Ежемесячно в течение периода с 01.10 по 31.03 по итогам 2 семестра предыдущего учебного года; в течение периода с 01.04 по 30.09 по итогам 1 семестра текущего учебного года	Субсидия / приносящая доход деятельность	Рассчитывается исходя из данных об академических задолженностях у обучающихся очной формы обучения по всем дисциплинам, закрепленным за педагогическим работником, относящимся к ППС, по состоянию на 01.03 за 1 семестр текущего учебного года, по состоянию на 01.09 за 2 семестр предыдущего учебного года. При наличии

	почасовой оплате				подтверждающих документов. Устанавливается только для работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу. Учитываются все дисциплины выполненные в соответствии с нагрузкой в течении семестра и приказа о почасовой оплате. По представлению заведующего кафедрой, по согласованию с директором института и УМУ
39.	За подготовку обучающегося победителя и/или призера олимпиады или конкурса	Международного уровня – 5 000 рублей; Всероссийского уровня – 4 000 рублей; регионального уровня – 3 000 рублей; городского уровня – 2 000 рублей; вузовского уровня – 1 000 рублей; при выполнении следующих условий: 1 место – 100%; 2 место – 75%; 3 место – 50%	Единовременно по итогам олимпиады или конкурса	Субсидия / приносящая доход деятельность	Устанавливается только для работников, относящихся к должностям профессорско-преподавательского состава. По представлению директора института, по согласованию с УМУ. При наличии подтверждающих документов
40.	Организация, участие в мероприятиях, не включенных в годовые планы структурных	Международного уровня – 2 500 рублей; Всероссийского уровня –	Единовременно по итогам проведения мероприятия	Субсидия / приносящая доход деятельность	По представлению руководителя структурного подразделения и/или проректора подтверждающего

	подразделений и индивидуальные планы педагогических работников, относящихся к ППС, в т.ч. личное представление или выступление, по приказу ректора	2000 рублей; регионального уровня – 1500 рублей; городского уровня – 1000 рублей; вузовского уровня – 500 рублей			отсутствие мероприятия в годовых планах структурных подразделений и индивидуальных планах педагогических работников, относящихся к ППС
41.	За руководство основной профессиональной образовательной программой высшего образования (ОПОП)	За руководство 1 ОПОП нового набора – 3 000 рублей; за руководство 1 ОПОП реализуемых наборов – 1000 рублей	Ежемесячно (пропорционально отработанному времени)	Субсидия / приносящая доход деятельность	Устанавливается только для работников, относящихся к должностям профессорско-преподавательского состава, назначенных руководителями ОПОП в соответствии с приказом о закреплении руководителей ОПОП
42.	Доплата секретарям университетских комиссий, конференций работников и обучающихся	Секретарю комиссии по рассмотрению вопросов перехода лиц, обучающихся в АГГПУ имени В.М. Шукшина по программам высшего образования, с платного обучения на бесплатное – 1 000 рублей	Единовременно по итогам проведения заседаний комиссии, 2 раза в год – в сентябре и в марте	Субсидия / приносящая доход деятельность	Устанавливается только для работников Университета, назначенных секретарями университетских комиссий в соответствии с приказом ректора, по представлению председателей комиссий
		Секретарю стипендиальной комиссии Университета - 2 000 рублей	Ежемесячно (пропорционально отработанному времени)		
		Секретарю комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам – 2 000 рублей	Ежемесячно (пропорционально отработанному времени)		

		Секретарю стипендиальной комиссии института – 1 000 рублей	Единовременно по итогам проведения заседаний комиссии, 2 раза в год после зимней и летней сессии		
		Секретарю комиссии по проведению конференции работников и обучающихся - 5 000 рублей	По факту проведения конференции		
		Секретарю конференции работников и обучающихся (за исключением вопроса выборов ректора) – 1 000 рублей	По факту проведения конференции		
		Секретарю комиссии проверке материального подотчета – 1 000 рублей	По итогам проведения		
		Секретарю комиссии по урегулированию споров – 1 000 рублей	По итогам проведения		
		Комиссии по проверке соблюдения трудового законодательства-1000 рублей	По итогам проведения		
		Комиссии по расследованию несчастных случаев – 1 000 рублей	По итогам проведения		
		Комиссии по противодействию коррупции -1 000 рублей	По итогам проведения		
		Комиссии по выборам ректора – 15 000 рублей	По итогам проведения		

		Секретарю конференции работников и обучающихся (по вопросу выборов ректора) – 5 000 рублей	По итогам проведения		
43.	Доплата председателям комиссий	Комиссии по подготовке к выборам ректора – 10 000 рублей	По итогам проведения	Субсидия / приносящая доход деятельность	Устанавливается только для работников, назначенных председателями комиссий в соответствии с приказом ректора, по представлению одного из проректоров
		Комиссии по проведению конференции по выборам ректора – 5 000 рублей	По итогам проведения		
44.	Работа со студентами, восстанавливающимися в университет и переводящимися из другого вуза, составление индивидуальных учебных планов	250 рублей за 1 индивидуальный учебный план	Единовременно	Субсидия/ приносящая доход деятельность	Устанавливается только для специалистов по УМР 1 категории УМУ по представлению УМУ или одного из проректоров.
45.	Составление расписания учебных занятий студентам, обучающимся по индивидуальным учебным планам	10 рублей за 1 студента, обучающегося по индивидуальному учебному плану	Единовременно	Субсидия/ приносящая доход деятельность	Устанавливается только для диспетчера УМУ по представлению УМУ или одного из проректоров
46.	Организация работы со студентами, являющимися общественными наблюдателями за процедурой ОГЭ, ЕГЭ, ВПР	50 рублей за 1 студента (в зависимости от количества студентов, установленных приказом ректора)	Единовременно по итогам проведения наблюдения за ОГЭ, ЕГЭ, ВПР	Субсидия/ приносящая доход деятельность	Устанавливается только для сотрудников университета, назначенных ответственными приказом ректора, по представлению УМУ или одного из проректоров
47.	За выполнение в полном объеме контрольных цифр приема на места. финансируемые из средств субсидии на выполнение	100%	Единовременно по итогам набора после публикации среднего балла ЕГЭ в мониторинге эффективности деятельности	Субсидия/ приносящая доход деятельность	Устанавливается только для работников отдела профориентации и приема обучающихся, по представлению начальника отдела ППО или одного из

	государственного задания, установленных Минобрнауки России для Университета и среднего балла ЕГЭ абитуриентов, принятых на указанные места, не ниже порогового значения, установленного Минобрнауки в качестве показателя эффективности деятельности вузов		вузов		проректоров
48.	За прием обучающихся на места, финансируемые из средств по приносящей доход деятельности	81- 100% от установленного о плана набора - 100%; 61-80% от установленного о плана набора – 70%; 41-60% от установленного о плана набора – 40%; 21-40 % от установленного о плана набора – 10%	Единовременно по итогам набора	Приносящая доход деятельность	Устанавливается только для работников отдела профориентации и приема обучающихся, по представлению начальника отдела ППО или одного из проректоров
49.	За интенсивность и напряженность работы, связанной с проверкой экзаменационных работ вступительных испытаний, проводимых вузом самостоятельно в соответствии с положением о приемной комиссии	30 рублей за проверку одной экзаменационной работы по вступительному испытанию, проводимому вузом самостоятельно	Единовременно по итогам набора	Субсидия/ приносящая доход деятельность	На основании служебной записки ответственного секретаря приемной комиссии Университета по согласованию с заместителем председателя приемной комиссии, сотрудникам, включенным в приказ о составе технической группы

50.	За интенсивность и напряженность работы, связанной с актуализацией рабочих программ вступительных испытаний, проводимых вузом самостоятельно в соответствии с положением о предметных экзаменационных комиссиях	100 рублей за актуализацию одной рабочей программы вступительных испытаний, проводимых вузом самостоятельно	Единовременно по итогам набора	Субсидия/приносящая доход деятельность	На основании служебной записки ответственного секретаря приемной комиссии Университета по согласованию с заместителем председателя приемной комиссии, сотрудникам, включенным в приказ о составе предметных экзаменационных комиссий
51.	За интенсивность и напряженность работы, связанной с разработкой новой рабочей программы вступительных испытаний, проводимых вузом самостоятельно в соответствии с положением о предметных экзаменационных комиссиях	150 рублей за разработку новой рабочей программы вступительных испытаний, проводимых вузом самостоятельно	Единовременно по итогам набора	Субсидия/приносящая доход деятельность	На основании служебной записки ответственного секретаря приемной комиссии Университета по согласованию с заместителем председателя приемной комиссии, сотрудникам, включенным в приказ о составе предметных экзаменационных комиссий
52.	За интенсивность и напряженность работы, связанной с актуализацией экзаменационных материалов вступительных испытаний, проводимых вузом самостоятельно в соответствии с положением о предметных экзаменационных комиссиях	150 рублей за актуализацию экзаменационных материалов по одному вступительному испытанию, проводимому вузом самостоятельно	Единовременно по итогам набора	Субсидия/приносящая доход деятельность	На основании служебной записки ответственного секретаря приемной комиссии Университета по согласованию с заместителем председателя приемной комиссии, сотрудникам, включенным в приказ о составе предметных экзаменационных комиссий
53.	За интенсивность и напряженность работы, связанной с	200 рублей за разработку новых экзаменационн	Единовременно по итогам набора	Субсидия/приносящая доход деятельность	На основании служебной записки ответственного секретаря приемной

	разработкой новых экзаменационных материалов вступительных испытаний, проводимых вузом самостоятельно в соответствии с положением о предметных экзаменационных комиссиях	ых материалов по одному вступительному испытанию, проводимому вузом самостоятельно			комиссии Университета по согласованию с заместителем председателя приемной комиссии, сотрудникам, включенным в приказ о составе предметных экзаменационных комиссий
54.	За интенсивность и напряженность работы, связанной с проведением вступительных испытаний в качестве организатора вступительных испытаний, проводимых вузом самостоятельно в соответствии с положением о вступительных испытаниях	один астрономический час по общеобразовательным дисциплинам – 100 рублей; один астрономический час по дисциплинам творческой и профессиональной направленности – 150 рублей	Единовременно по итогам набора	Субсидия/приносящая доход деятельность	На основании служебной записки ответственного секретаря приемной комиссии Университета по согласованию с заместителем председателя приемной комиссии сотрудникам, включенным в приказ об организаторах на вступительные испытания
55.	За интенсивность и напряженность работы, связанной с апелляцией экзаменационных работ вступительных испытаний, проводимых вузом самостоятельно	100 рублей за апелляцию одной экзаменационной работы по вступительному испытанию, проводимому вузом самостоятельно	Единовременно по итогам набора	Субсидия/приносящая доход деятельность	На основании служебной записки ответственного секретаря приемной комиссии Университета по согласованию с заместителем председателя приемной комиссии, сотрудникам, включенным в приказ о составе апелляционной комиссии

Размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам работников, установленных трудовыми договорами работников согласно таблицам 1 - 6 настоящего Положения в соответствии с ПКГ и КУ, или в твердой сумме.

Основанием для осуществления выплат за интенсивность и высокие результаты работы является представление руководителя (заместителя руководителя) структурного

подразделения работника или проректора, в котором указываются следующие сведения:

- фамилия, имя, отчество, должность (с указанием подразделения) кандидата для назначения ему выплаты стимулирующего характера;
- предлагаемый размер, сроки и источник выплаты;
- вид выплаты в соответствии с настоящим Положением;
- конкретные результаты, достижение которых является основанием для данных выплат.

В случае если непосредственным руководителем работника является ректор, служебная записка-представление составляется одним из проректоров.

Служебная записка-представление составляется с учетом соблюдения условий выплат, предусмотренных настоящим положением с обязательным приложением подтверждающих документов.»

1.44. Подпункт 2.5.12. Приложения № 1 к Коллективному договору АГППУ им. В.М. Шукшина на 2018-2021 годы ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ АГППУ ИМ. В.М. ШУКШИНА изложить в следующей редакции:

«2.5.12. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет могут осуществляться 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 Университета по выплате должностных окладов, а также установленных выплат компенсационного характера, в следующих случаях:

№ п/п	Наименование видов выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет	Размер выплат (рублей / % к должностному окладу)	Периодичность выплат	Источник выплат	Условия назначения выплат
1.	За стаж непрерывной работы в Университете от 10 лет до 20 лет включительно	0,5%	Постоянно (пропорционально отработанному времени)	Субсидия / приносящая доход деятельность	Оформляется отделом кадров на основании приказа ректора без рассмотрения на Комиссии по установлению выплат стимулирующего характера
2.	За стаж непрерывной работы в Университете свыше 20 лет	1%	Постоянно (пропорционально отработанному времени)	Субсидия / приносящая доход деятельность	Оформляется отделом кадров на основании приказа ректора без рассмотрения на Комиссии по установлению выплат стимулирующего характера

Размеры выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам работников, установленных трудовыми договорами работников согласно таблицам 1 - 6 настоящего Положения в соответствии с

ПКГ и КУ пропорционально отработанному времени.

Основанием для выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет является приказ, в котором указываются следующие сведения:

- фамилия, имя, отчество, должность (с указанием подразделения) кандидата для назначения ему выплаты стимулирующего характера;
- предлагаемый размер, сроки и источник выплаты;
- вид выплаты в соответствии с настоящим Положением;
- ссылка на записи в трудовой книжке.»

1.45. Таблицы 1 – 6 Приложения № 1 к Коллективному договору АГГПУ им. В.М. Шукшина на 2018-2021 годы ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ АГГПУ ИМ. В.М. ШУКШИНА изложить в следующей редакции:

«Таблица 1

Должностные оклады по четвертой профессионально-квалификационной группе и квалификационным уровням и подуровням работников высшего и дополнительного профессионального образования, должности которых отнесены к ПКГ, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования» (ПКГ должностей профессорско-преподавательского состава)

Наименование должности	ПКГ/КУ	Наличие ученого звания	Ученая степень	Минимальный оклад (рублей)	Повышающий коэффициент	Должностной оклад (ставка), рублей
Преподаватель, Ассистент	4/1-1	без звания	без степени	15 000	1	15 000
	4/1-2	без звания	кандидат наук	15 000	1,05	15 750
Старший преподаватель	4/2-1	без звания	без степени	17 000	1	17 000
	4/2-2	без звания	кандидат наук	17 000	1,05	17 850
Доцент	4/3-1	без звания	без степени	20 000	1	20 000
	4/3-2	доцент	без степени	20 000	1,05	21 000
	4/3-3	без звания	кандидат наук	20 000	1,1	22 000
	4/3-4	доцент	кандидат наук	20 000	1,15	23 000
Профессор	4/4-1	доцент	кандидат наук	25 000	1	25 000
	4/4-2	профессор	кандидат наук	25 000	1,05	26 520
	4/4-3	доцент	доктор наук	25 000	1,1	27 500
	4/4-4	профессор	доктор наук	25 000	1,15	28 750
Заведующий кафедрой	4/5-1	без звания	кандидат наук	26 000	1	26 000
	4/5-2	доцент	кандидат наук	26 000	1,05	27 300
	4/5-3	профессор	кандидат наук	26 000	1,1	28 600
	4/5-4	доцент	доктор наук	26 000	1,15	29 900
	4/5-5	профессор	доктор наук	26 000	1,2	31 200

Таблица 2

Должностные оклады по профессионально-квалификационным группам и квалификационным уровням работников высшего и дополнительного профессионального образования, должности которых отнесены к ПКГ, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования» (кроме ПКГ должностей профессорско-преподавательского состава)

Наименование ПКГ	Минимальный оклад (рублей)	ПКГ/КУ	Повышающий коэффициент	Должностной оклад (ставка) (рублей)
ПКГ должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала	14 500	3/1	1,0	14 500
	14 500	3/2	1,05	15 525
	14 500	3/3	1,1	15 950
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений	17 500	4/1	1,0	17 500
	17 500	4/2*	1,05	18 375
	17 500	4/3	1,1	19 250
	17 500	4/4	1,15	20 125
	17 500	4/5	1,2	21 000
	17 500	4/6	1,25	21 875
* Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 - 5 квалификационным уровням				

Таблица 3

Должностные оклады по профессионально-квалификационным группам и квалификационным уровням работников, занимающих должности работников сферы научных исследований и разработок, отнесенных к ПКГ, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 03 июля 2008 г. № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок»

Наименование ПКГ	Минимальный оклад (рублей)	ПКГ/КУ	Повышающий коэффициент	Должностной оклад (ставка) (рублей)
ПКГ должностей научных работников и руководителей структурных подразделений	25 000	4/1	1	25 000
	25 000	4/2*	1,05	26 250
	25 000	4/3	1,1	27 500
	25 000	4/4	1,15	28 750
	25 000	4/5	1,20	30 000
*За исключением должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 - 5 квалификационным уровням				

Таблица 4

Должностные оклады по профессионально-квалификационным группам и квалификационным уровням работников, занимающих должности административно-хозяйственного персонала, по профессиональным квалификационным группам общетрасловых должностей руководителей, специалистов и служащих, установленные на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетрасловых должностей руководителей, специалистов и служащих»

Наименование ПКГ	Минимальный оклад (рублей)	ПКГ/КУ	Повышающий коэффициент	Должностной оклад (ставка) (рублей)
Общетрасловые должности служащих первого уровня	12 200	1/1	1,0	12 200
	12 200	1/2	1,05	12 810
Общетрасловые должности служащих второго уровня	12 500	2/1	1	12 500
	12 500	2/2	1,05	13 125
	12 500	2/3	1,1	13 750
	12 500	2/4	1,15	14 375
	12 500	2/5	1,2	15 000
Общетрасловые должности служащих третьего уровня	14 500	3/1	1,0	14 500
	14 500	3/2	1,05	15 225
	14 500	3/3	1,1	15 950
	14 500	3/4	1,15	16 675
	14 500	3/5	1,2	17 400
Общетрасловые должности служащих четвертого уровня	17 500	4/1	1,0	17 500
	17 500	4/2	1,05	18 375
	17 500	4/3	1,1	19 250

Таблица 5

Должностные оклады по профессионально-квалификационным группам и квалификационным уровням работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, по профессиональным квалификационным группам общетрасловых профессий рабочих, установленные на основе отнесения занимаемых ими профессий рабочих к ПКГ, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетрасловых профессий рабочих»

Наименование ПКГ	Минимальный оклад (рублей)	ПКГ/КУ	Повышающий коэффициент	Должностной оклад (ставка) (рублей)
Общетрасловые профессии рабочих первого уровня	12 200	1/1	1,0	12 200
Общетрасловые профессии рабочих второго уровня	12 500	2/1	1,0	12 500
	12 500	2/2	1,05	13 125
	12 500	2/3	1,1	13 750
	12 500	2/4	1,15	14 375

Таблица 6

Должностные оклады работников по профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры, искусства и кинематографии, должности которых отнесены к ПКГ, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»

Наименование ПКГ	Минимальный оклад (рублей)	ПКГ/КУ	Повышающий коэффициент	Должностной оклад (ставка) (рублей)
3. ПКГ Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	14 000	3/1	1,0	14 000
	14 000	3/2	1,05	14 700
	14 000	3/3	1,1	15 400
4. ПКГ Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии	18 000	4/1	1,0	18 000
	18 000	4/2	1,05	18 900

1.46. Приложение № 2 к Коллективному договору АГГПУ им. В.М. Шукшина на 2018-2021 годы **Перечень должностей работников, которым предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день** строки 12, 18-20 изложить в следующей редакции:

12.	Начальник отдела профориентации и приема обучающихся	5
18.	Специалист отдела профориентации и приема обучающихся / Специалист отдела профориентации и приема обучающихся 1 категории	5
19.	Специалист по учебно-методической работе 1 категории отдела профориентации и приема обучающихся	5
20.	Юрисконсульт / юрисконсульт 1 категории	3

1.47. Приложение № 2 к Коллективному договору АГГПУ им. В.М. Шукшина на 2018-2021 годы **Перечень должностей работников, которым предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день** дополнить строками в следующей редакции:

21.	Руководитель центра «Карьера»	3
22.	Руководитель центра мониторинга и информационной политики	3

1.48. Строку 34 Приложения № 3 к Коллективному договору АГГПУ им. В.М. Шукшина на 2018-2021 годы **Перечень должностей и (или) профессий работников, которые могут быть привлечены к работе в выходные и нерабочие праздничные дни по квартальной схеме согласования** изложить в следующей редакции:

34.	Юрисконсульт/юрисконсульт 1 категории
-----	---------------------------------------

1.49. Приложение № 3 к Коллективному договору АГГПУ им. В.М. Шукшина на 2018-2021 годы **Перечень должностей и (или) профессий работников, которые могут быть привлечены к работе в выходные и нерабочие праздничные дни по квартальной схеме согласования** дополнить строками 35-38 в следующей редакции:

35.	Контролер технического состояния автотранспортных средств
36.	Специалист по учебно-методической работе отдела по внеучебной работе
37.	Специалист по информационным и коммуникационным технологиям
38.	Программист 1 категории

1.50. Пункт 2.2. Приложения № 4 к Коллективному договору АГГПУ им. В.М. Шукшина на 2018-2021 годы **ПОЛОЖЕНИЕ о фонде социальной поддержки работников Университета** изложить в следующей редакции:

«2.2. Финансирование проживания в учебно-оздоровительном лагере «Канонерское озеро» работников Университета на льготных условиях со скидкой 20% от стоимости, установленной в Университете. Безвозмездное предоставление автотранспорта для доставки работников в учебно-оздоровительный лагерь «Канонерское озеро». Штатным работникам – членам профсоюзной организации, в том числе освобожденным профсоюзным работникам и штатным работникам профсоюзного органа, при проживании в учебно-оздоровительном лагере «Канонерское озеро» предоставляется скидка в размере 50% от стоимости, установленной в Университете.»

1.51. Пункт 2.4. Приложения № 4 к Коллективному договору АГГПУ им. В.М. Шукшина на 2018-2021 годы ПОЛОЖЕНИЕ о фонде социальной поддержки работников Университета изложить в следующей редакции:

«2.4. Подготовка новогоднего представления для детей работников Университета отделом по внеучебной работе со студентами с участием обучающихся Университета.»

1.52. Приложение № 5 к Коллективному договору АГГПУ им. В.М. Шукшина на 2018-2021 годы изложить в следующей редакции:

**Приложение № 5 к
Коллективному договору
АГГПУ им. В.М. Шукшина
на 2018-2021 годы**

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА НА 2020 ГОД

№ п/п	Наименование мероприятий (работ)	Ориентировочная стоимость работ (руб.)	Срок исполнения	Ответственный за выполнение мероприятий	Примечание
1	2	3	4	5	6
Организационные мероприятия по охране труда					
1	Поэтапное проведение специальной оценки условий труда (СОУТ) с последующим декларированием рабочих мест	17 000	В течение года	Специалист по охране труда и пожарной безопасности в АГГПУ им. В.М. Шукшина	
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	13 000	В течение года	Специалист по охране труда и пожарной безопасности в АГГПУ им. В.М. Шукшина	
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 обязательного периодического медицинского осмотра работников, сотрудников, преподавателей, в	310 000	В течение года	Специалист по охране труда и	

	установленные сроки, в том числе мед. услуги по предрейсовому осмотру водителей.			пожарной безопасности в АГГПУ им. В.М. Шукшина	
5	Обеспечение своевременной выдачи работникам специальной сертифицированной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и (или) обезвреживающих средств, инвентаря, а также обеспечение техническими средствами и оборудованием.	90 000	В течение года	Специалист по охране труда и пожарной безопасности в АГГПУ им. В.М. Шукшина	
6	Обеспечение своевременной выдачи в подразделения вуза журналов для проведения инструктажей на рабочем месте	200	В течение года	Специалист по охране труда и пожарной безопасности в АГГПУ им. В.М. Шукшина	
7	Создание постоянно действующей комиссии по проверке знаний правил, норм и инструкций по охране труда		В течение года	Специалист по охране труда и пожарной безопасности в АГГПУ им. В.М. Шукшина	
8	Оборудование уголка по охране труда, приобретение наглядных пособий, стендов по охране труда	5 000	Декабрь 2020	Специалист по охране труда и пожарной безопасности в АГГПУ им. В.М. Шукшина	
Технические мероприятия по охране труда					
1	Проведение строительно-технического осмотра и обследования зданий и сооружений на соответствие безопасной эксплуатации.	50 000	В течение года	Начальник управления по РЭиСИК	

2	Приобретение специализированного оборудования, устройств и инструментов	22 800	В течение года	Начальник управления по РЭиСИК	
3	Проведение учета, проверки, диагностики, испытаний, ремонта электроинструмента, электрооборудования, бензоагрегатов и вспомогательного оборудования к ним.	40 000	В течение года	Инженер-энергетик 1 категории	
4	Улучшение условий освещенности и экологической безопасности	50 000	В течение года	Инженер-энергетик 1 категории	
Санитарно-противоэпидемиологические мероприятия					
1	Страхование от КВЭ сотрудников, работа которых связана с пребыванием в природных очагах клещевого вирусного энцефалита	3 000	Март-июнь	Специалист по охране труда и пожарной безопасности в АГГПУ им. В.М. Шукшина	
2	Проведение профилактических и противоэпидемиологических мероприятий по предупреждению инфекционных очагов клещевого энцефалита на территории УОЛ «Канонерское озеро»	1 000	Апрель-май	Специалист по охране труда и пожарной безопасности в АГГПУ им. В.М. Шукшина	
3	Проведение энтомологической экспертизы, дератизационных и акарицидных обработок территории учебно-оздоровительного лагеря «Канонерское озеро»	16 000	Апрель-май	Специалист по охране труда и пожарной безопасности в АГГПУ им. В.М. Шукшина, директор УОЛ «Канонерское озеро»	
4	Приобретение медицинских препаратов, аптек	13 500	В течение года	Специалист по охране труда и пожарной	

				безопасности в АГГПУ им. В.М. Шукшина	
5	Проведение камерной дезинфекции мягкого инвентаря (матрасы, подушки, одеяла) общежитий №1 и №2.	30 000	В течение года	Специалист по охране труда и пожарной безопасности в АГГПУ им. В.М. Шукшина, заведующий общежитием №1, заведующий общежитием №2	
6	Приобретение питьевой воды в УОЛ «Канонерское озеро»	3 500	В течение года	Директор УОЛ «Канонерское озеро»	
7	Проведение санитарно-эпидемиологической радиологической оценки глины, гипса и глазури, используемых в практических занятиях на кафедре ИЗО и дизайна.	2 000	В течение года	Заведующий кафедрой ИЗО и дизайна	
8	Ремонт, обслуживание кондиционеров, для создания благоприятного микроклимата в помещении	15 000	В течение года	Начальник управления по РЭиСИК	
Экологические мероприятия, экологическая безопасность					
1	Проведение утилизации твердых бытовых отходов с территорий вуза	420 000	В течение года	Начальник управления по РЭиСИК	
2	Проведение сбора, транспортировки и утилизации опасных отходов I -IV классов опасности	15 000	В течение года	Начальник управления по РЭиСИК	
Мероприятия по пожарной безопасности					
1	Проведение обучения и проверки знаний по пожарно-техническому минимуму руководителей структурных подразделений, специалистов и работников вуза в сроки,	13 000	В течение года	Специалист по охране труда и пожарной	

	установленные нормативными правовыми актами по пожарной безопасности.			безопасности в АГГПУ им. В.М. Шукшина	
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.		Один раз в год	Руководители структурных подразделений	
3	Проведение проверки, испытания, обслуживания, ремонта пожарного оборудования, приобретение нового пожарного оборудования и средств пожарной защиты	370 000	По требованию в течение года	Специалист по охране труда и пожарной безопасности в АГГПУ им. В.М. Шукшина, руководители структурных подразделений	
	Итого:	1 500 000			

2. Настоящее дополнительное соглашение подлежит направлению работодателем в семидневный срок с момента подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

3. Действие вышеуказанных изменений Коллективного договора распространяется на всех работников Работодателя.

4. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с 1 февраля 2020 года и является неотъемлемой частью Коллективного договора.

Представитель работодателя – ректор
федерального государственного
бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Алтайский государственный
гуманитарно-педагогический
университет имени В.М. Шукшина»



Л.А. Мокрецова

«25» октября 2019 года
МП

Представитель работников – Председатель
Первичной профсоюзной организации
работников ФГБОУ ВО «Алтайский
государственный гуманитарно-
педагогический университет имени В.М.
Шукшина» Профсоюза работников
народного образования и науки Российской
Федерации



А.В. Сычев

«25» октября 2019 года
МП

Прошито, пронумеровано, скреплено печатью

Количество листов

54



Ректор А.П.Пушкина

Д.А. Морозова 2019 г.

Коллективный договор
Прошел уведомительную регистрацию
в Центре занятости населения
Краевого государственного казенного учреждения
«Управление социальной защиты населения по
городу Бийску, Бийскому и Солтонскому районам»
« 06 » ноября 2019 года
Регистрационный номер 754
Заместитель директора
Д.В.Иванов С.Р. Шидинов