

Изменения и дополнения в коллективный договор на 2015-2017 годы

Пункт	Содержание пунктов действующего КД	Изменения, дополнения
1. П. 1.4.	<p>Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (ТК РФ) от 30.12.2001г. №197-ФЗ (с изменениями и дополнениями), Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ, Законом РФ «Об образовании» от 10.07.1992 г. N 3266-1, Федеральным законом «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» от 22.08.1996 г. №125-ФЗ, Типовым положением об образовательном учреждении высшего профессионального образования (высшем учебном заведении) РФ от 14.02.2008 г. №71, Уставом УрФУ.</p> <p>Для сторон настоящего Коллективного договора являются обязательными условия Генерального соглашения (трехстороннего) между общероссийским объединением профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2011-2013 годы и Отраслевого соглашения по учреждениям и организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки РФ на 2012-2014 годы, заключенного между работниками учреждений, подведомственных Министерству образования и науки РФ в лице их полномочного представителя - Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, с одной стороны, и работодателями в лице их полномочного представителя - Министерства образования и науки РФ – с другой стороны.</p>	<p style="text-align: center;">Раздел 1. Общие положения</p> <p>Изменить номера и даты ФЗ, название Закона об образовании, даты заключения Генерального и отраслевого Соглашений, убрать Типовое положение об образовательном учреждении ВПО. Федеральный Закон «Об образовании в РФ» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ, Генеральное соглашение на 2014-2016 годы от 15 января 2014 г., Отраслевое соглашение по учреждениям и организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки РФ на 2015-2017 годы от 22 декабря 2014 г.</p>
2. П. 1.5.	Коллективный договор вступает в силу с 1 января 2010 года и действует до 31 декабря 2014 года. В течение трех месяцев	Коллективный договор вступает в силу с 1 марта 2015 года и действует до 28 февраля 2018 года. В течение

	до окончания срока действия коллективного договора любая из сторон вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового Коллективного договора.	трех месяцев до окончания срока действия коллективного договора любая из сторон вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового Коллективного договора. Стороны имеют право продлевать коллективный договор на срок не более 3-х лет".
3. Доп. пункт		Ответственность за выполнение коллективного договора несут не только руководители УрФУ, но и руководители подразделений всех уровней
		Раздел 3. Трудовые отношения
4. П.3.3.	<p>Трудовой договор с Работниками УрФУ заключается как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора.</p> <p>В случаях, предусмотренных ТК РФ, срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, или условий ее выполнения, а также может заключаться по соглашению сторон трудового договора.</p>	<p>Пункт изложить в следующей редакции: «Трудовой договор с работниками организаций заключается в письменной форме, как правило, на неопределенный срок.</p> <p>Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом.</p> <p>Трудовые договоры на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, и научных работников 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.</p> <p>Заключению трудового договора на замещение</p>

		<p>должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу и научного работника, а также переводу на такую должность предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности, которое проводится в порядке и в случаях, установленных законодательством Российской Федерации, с учетом локального нормативного акта университета.</p> <p>В целях подтверждения соответствия работника занимаемой им должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу (за исключением работников, трудовой договор с которыми заключен на определенный срок), один раз в пять лет проводится аттестация, в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, которое утверждается федеральным органом исполнительной власти,.....</p> <p>В целях подтверждения соответствия работника занимаемой им должности научного работника (за исключением научных работников, трудовые договоры с которыми заключены на определенный срок) проводится аттестация в сроки, определяемые локальным нормативным актом, но не чаще одного раза в два года и не реже одного раза в пять лет.</p>
5. П. 3.4.	<p>Заключению трудового договора на замещение должности научно- педагогического Работника предшествует избрание его по конкурсу на замещение соответствующей должности.</p>	<p>Исключить</p>

	Конкурс на замещение должности научно-педагогического Работника, занимаемой Работником, с которым заключен трудовой договор на неопределенный срок, проводится один раз в пять лет.	
6. П.3.19	Работодатель в целях эффективной работы УРФУ за счет собственных средств обеспечивает право Работников УРФУ на повышение квалификации не реже одного раза в 5 лет согласно утвержденному плану повышения квалификации. Руководителям структурных подразделений рекомендуется выделять часть внебюджетных средств на повышение квалификации Работников соответствующих структурных подразделений.	Заменить слова: «...повышение квалификации не реже одного раза в 5 лет...» на слова ««...подготовку и дополнительное профессиональное образование не реже одного раза в 3 года ...»
		Раздел 4. Оплата и нормирование труда
7. П.4.2	<p>УРФУ в пределах имеющихся у него средств на оплату труда Работников самостоятельно определяет минимальные размеры окладов и ставок по профессионально-квалификационным группам (ПКГ), повышающих коэффициентов, образующих оклады и ставки по квалификационным уровням ПКГ, доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования.</p> <p>Фонд оплаты труда Работников УРФУ формируется за счет ассигнований федерального бюджета, бюджетов государственных внебюджетных фондов и средств, поступающих от реализации платных услуг и иных источников, не запрещенных законодательством.</p> <p>Месячная заработная плата Работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда,</p>	<p>В первом абзаце исключить слова «...повышающих коэффициентов, образующих оклады и ставки по квалификационным уровням ПКГ».</p> <p>Во втором абзаце слово «ассигнований» заменить на «субсидий»</p>

	установленного законодательством РФ.	
8. Доп. пункт		Каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав. Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников.
9. П.4.4.	Работодатель обязуется к 1 апреля 2010 года разработать по согласованию с Профкомом памятку (пояснения) к форме расчетного листка.	Пункт изложить в следующей редакции: «Работодатель согласовывает с Профкомом форму расчетного листка»
10. П.4.12 .	<p>4.12. Заработная плата состоит из гарантированной части и стимулирующей части, размер последней для каждого Работника зависит от результатов и качества его труда.</p> <p>Гарантированная часть оплаты труда состоит из:</p> <ul style="list-style-type: none"> - оклада по должности (ставки), рассчитанного от минимального оклада по ПКГ с помощью повышающего коэффициента, или установленного должностного оклада; - компенсационных выплат, установленных законодательством РФ; - компенсационных выплат, установленных локальными нормативными актами университета; - обязательных стимулирующих выплат, установленных законодательством РФ; 	В 3-м абзаце исключить слова «...рассчитанного от минимального оклада по ПКГ с помощью повышающего коэффициента, или установленного должностного оклада»

	<p>- стимулирующих выплат, установленных локальными нормативными актами университета.</p> <p>Сумма средств, направляемых на выплату гарантированной части заработной платы, должна составлять не менее 60% от общего фонда оплаты труда Работников УРФУ.</p>											
11. П.4.13.		Исключить слова «...повышающие коэффициенты по соответствующему квалификационному уровню соответствующей профессиональной квалификационной группы».										
12. П.4.14.	<p>Профессиональные квалификационные группы (ПКГ), квалификационные уровни, соответствующие этим ПКГ, повышающие коэффициенты по соответствующему квалификационному уровню соответствующей профессиональной квалификационной группы, компенсационные выплаты, перечень оснований для стимулирования за качество и количество труда установлены Положением об оплате труда работников УРФУ и Положением о стимулировании труда Работников УРФУ.</p> <p>Размеры окладов (ставок) Работников устанавливаются по соответствующим профессионально-квалификационным группам с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации и определяются Положением об оплате труда Работников УРФУ (см. таблицу).</p> <table border="1" data-bbox="219 1155 1216 1391"> <tr> <td data-bbox="219 1155 712 1230"></td> <td data-bbox="712 1155 1216 1230">Повышающий коэффициент к минимальному окладу по ПКГ</td> </tr> <tr> <td colspan="2" data-bbox="219 1230 1216 1278">Профессиональная квалификационная группа</td> </tr> <tr> <td colspan="2" data-bbox="219 1278 1216 1318">«Профессии рабочих первого уровня»</td> </tr> <tr> <td data-bbox="219 1318 712 1358"><i>1 квалификационный уровень</i></td> <td data-bbox="712 1318 1216 1358">1,000</td> </tr> <tr> <td data-bbox="219 1358 712 1391"><i>2 квалификационный уровень</i></td> <td data-bbox="712 1358 1216 1391">1,040</td> </tr> </table>		Повышающий коэффициент к минимальному окладу по ПКГ	Профессиональная квалификационная группа		«Профессии рабочих первого уровня»		<i>1 квалификационный уровень</i>	1,000	<i>2 квалификационный уровень</i>	1,040	Исключить слова: «(смотри таблицу)» и саму таблицу повышающих коэффициентов.
	Повышающий коэффициент к минимальному окладу по ПКГ											
Профессиональная квалификационная группа												
«Профессии рабочих первого уровня»												
<i>1 квалификационный уровень</i>	1,000											
<i>2 квалификационный уровень</i>	1,040											

Профессиональная квалификационная группа	
«Профессии рабочих второго уровня»	
<i>1 квалификационный уровень</i>	1,000
<i>2 квалификационный уровень</i>	1,222
<i>3 квалификационный уровень</i>	1,478
<i>4 квалификационный уровень</i>	1,677
Профессиональная квалификационная группа	
«Профессии служащих первого уровня»	
<i>1 квалификационный уровень</i>	1,000
<i>2 квалификационный уровень</i>	1,022
Профессиональная квалификационная группа	
«Профессии служащих второго уровня»	
<i>1 квалификационный уровень</i>	1,000
<i>2 квалификационный уровень</i>	1,211
<i>3 квалификационный уровень</i>	1,545
<i>4 квалификационный уровень</i>	1,663
<i>5 квалификационный уровень</i>	1,907
Профессиональная квалификационная группа	
«Профессии служащих третьего уровня»	
<i>1 квалификационный уровень</i>	1,000
<i>2 квалификационный уровень</i>	1,172
<i>3 квалификационный уровень</i>	1,400
<i>4 квалификационный уровень</i>	1,621
<i>5 квалификационный уровень</i>	1,700
Профессиональная квалификационная группа	
«Профессии служащих четвертого уровня»	
<i>1 квалификационный уровень</i>	1,000
<i>2 квалификационный уровень</i>	1,126
<i>3 квалификационный уровень</i>	1,240
<i>4 квалификационный уровень</i>	1,32
<i>5 квалификационный уровень</i>	1,406
<i>6 квалификационный уровень</i>	1,44

<p>13. П.4.15</p>	<p>При выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работы, а также при работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), Работнику производятся соответствующие выплаты в соответствии с Положением об оплате труда работников УрФУ.</p>	<p>Дополнить в конце предложения: «, Трудовым кодексом РФ, Коллективным договором»</p>
<p>14. Доп. пункт</p>		<p>В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:</p> <ul style="list-style-type: none"> при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа; при установлении 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 и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома; при присвоении ученого звания – со дня предоставления соответствующего документа/ /аттестата. <p>При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период</p>

		его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.
15. П. 4.21.	<p>Всем категориям Работников УрФУ, работающим на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда (включая учебный процесс), производятся выплаты компенсационного характера.</p> <p>Компенсационные выплаты, связанные с тяжелыми работами и вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются сроком на один год приказом ректора на основании результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, за исключением случаев, когда работник связан с профессией и (или) видом работ, к которым предъявляются дополнительные (повышенные) требования безопасности в УрФУ (Приложение 2), а также на основании экспертного заключения решением комиссии по охране труда УрФУ.</p> <p>Порядок и размеры компенсационных выплат, связанных с тяжелыми работами и вредными и (или) опасными условиями труда, определяются в Приложении 5 к настоящему Коллективному договору.</p>	<p>Пункт изложить в следующей редакции: «Всем категориям Работников УрФУ, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (включая учебный процесс) оплата труда устанавливается в повышенном размере.</p> <p>Повышение оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при проведении специальной оценке условий труда (СОУТ) устанавливается приказом ректора на срок до проведения очередной (внеочередной) СОУТ.</p> <p>Повышение оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при проведении аттестации рабочих мест (АРМ) устанавливается приказом ректора сроком на один год до проведения очередной (внеочередной) СОУТ».</p>
16. П.4.22 .	<p>Доплата за тяжелую работу, работу во вредных и (или) опасных условиях труда устанавливается дифференцированно в зависимости от класса вредности условий труда по результатам аттестации рабочих мест и в зависимости от характера работ, согласно Перечню №1, №2 Приказа Министерства науки, высшей школы и технической политики от 07.10.1992 года № 611, Приложения 5 Коллективного договора, в следующих размерах:</p>	<p>Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.</p> <p>Размер повышения оплаты труда работникам (АУП, ИТР, УВП, ПОП, включая категорию ППС технических, химических, биологических кафедр, при проведении лабораторных и кафедр, при проведении</p>

	<p>А. Работы по перечню №1: - класс вредности 3.1 – 4%; - класс вредности 3.2 – 8%; - класс вредности 3.3 – 12%;</p> <p>Б. Работы по перечню №2: - класс вредности 3.1 – 16%; - класс вредности 3.2 – 20%; - класс вредности 3.3 – 24%.</p> <p>Конкретные размеры доплат и их срок устанавливаются приказом ректора по университету.</p>	<p>практических работ (занятий)), занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда при выполнении работ согласно Перечню №1, №2 Приказа Министерства науки, высшей школы и технической политики от 07.10.1992 года №611, Приложения 5 Коллективного договора устанавливается дифференцированно в зависимости от класса вредности условий труда по результатам СОУТ, АРМ, в следующих размерах:</p> <p>А. Работы по перечню №1: - класс вредности 3.1 – 4%; - класс вредности 3.2 – 8%; - класс вредности 3.3 – 12%;</p> <p>Б. Работы по перечню №2: - класс вредности 3.1 – 16%; - класс вредности 3.2 – 20%; - класс вредности 3.3 – 24%.</p> <p>Основание повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда: - приказ ректора университета; - решение комиссии по охране труда университета; - результаты СОУТ; - результаты АРМ;</p> <p>Конкретные размеры доплат и их срок устанавливаются трудовым договором или дополнительным соглашением к нему.</p>
17. П.4.23	Учет времени занятости постоянно работающих во вредных условиях труда, ведется на основании табеля учета рабочего	Исключить

.	времени, а привлекаемых для работ временно или эпизодически - по журналам учета рабочего времени или другим первичным документам (контрольно-технический журнал учета работ с источниками ионизирующего излучения).	
18. П.4.31	Разработать к 01.11.2011 г. и ввести в действие с 01.01.2012 г. новую сетку минимальных окладов по ПКГ, повышающую заработную плату работников УрФУ, и предусматривающую достаточный уровень дифференциации размеров окладов по профессионально-квалификационным группам и квалификационным уровням внутри ПКГ.	Исключить
19. Доп. пункт		До 01.07.2015 разработать методику расчета УВП
20. Доп. пункт		Разработать до 02.09.2015 г. локальный нормативный акт (регламент) по использованию в учебном процессе технологий открытого образования.
21. Доп. пункт		ППС, педагогическим работникам, осуществляющим подготовку учебных комплексов по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов, устанавливаются стимулирующие выплаты в размере не менее 25% от должностного оклада
		Раздел 5. Рабочее время и время отдыха
22. П. 5.2.	<p>Нормальная продолжительность рабочей недели для Работников УрФУ составляет не более 40 часов, а для Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – не более 36 часов.</p> <p>Учебная работа профессорско-преподавательского состава (ППС) определяется расписанием учебных занятий, а другие виды деятельности - индивидуальным планом. Все</p>	<p>Пункт изложить в следующей редакции: «Нормальная продолжительность рабочей недели для Работников УрФУ составляет не более 40 часов.</p> <p>Для Работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам СОУТ отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасными условиями труда, устанавливается сокращенная</p>

	<p>виды работ ППС выполняются в пределах 6-часового рабочего дня при 6-дневной рабочей неделе (36 часов).</p> <p>Директорам институтов, деканам и заведующим кафедрами не рекомендуется планировать одному преподавателю подряд более 4 часов лекционных или 6 часов лабораторных или практических занятий, за исключением планирования занятий в территориально-обособленных структурных подразделениях УрФУ.</p>	<p>продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.</p> <p>Для Работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам АРМ отнесены к вредным условиям труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени на основании Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на и дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день (Постановление ГК Совета министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиумом ВЦСПС от 25 октября 1974г. №298/П-22), но не более 36 часов в неделю.</p> <p>Учебная работа профессорско-преподавательского состава (ППС) определяется расписанием учебных занятий, а другие виды деятельности - индивидуальным планом. Все виды работ ППС выполняются в пределах 6-часового рабочего дня при 6-дневной рабочей неделе (36 часов).</p> <p>Директорам институтов, деканам и заведующим кафедрами не рекомендуется планировать одному преподавателю подряд более 4 часов лекционных или 6 часов лабораторных или практических занятий, за исключением планирования занятий в территориально-обособленных структурных подразделениях УрФУ.</p>
23. Доп. пункт		<p>При организации учебного процесса установить: поточные лекции должны читаться, как правило, в специально оборудованных мультимедийными средствами аудиториях.</p>
24.	Для Работников УрФУ в возрасте от 16 до 18 лет	Дополнить 2-м абзацем: «Для Работников УрФУ в возрасте

П. 5.4.	устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю.	от 14 до 16 лет устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 24 часов в неделю».
25. П. 5.6.	<p>Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных действующим ТК РФ.</p> <p>Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:</p> <p>сдельщикам – не менее чем по двойным сдельным расценкам;</p> <p>работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;</p> <p>По желанию Работника другой день отдыха при оплате работы в одинарном размере в порядке статьи 153 ТК РФ.</p>	<p>Пункт изложить в следующей редакции: «Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.</p> <p>Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения экзаменационной сессии, учебных занятий с обучающимися по заочной форме обучения, дней открытых дверей для абитуриентов и их родителей и др., допускается по письменному распоряжению руководителя организации с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа.</p> <p>Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:</p> <p>сдельщикам – не менее чем по двойным сдельным расценкам;</p> <p>работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;</p> <p>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.</p>

26. П. 5.9.	<p>Работодатель обязуется на основании письменного заявления Работника, проработавшего в УРФУ не менее 10 лет, и при подтверждении основания предоставить краткосрочные отпуска:</p> <ul style="list-style-type: none"> - при вступлении в брак работника или его детей – 3 рабочих дня; - при рождении (усыновлении) ребенка – 2 рабочих дня; - при переезде работника на новое место жительства – 2 рабочих дня; - по случаю смерти родителей, детей, жены, мужа, брата, сестры, бабушки, дедушки, родителей одного из супругов - 3 рабочих дня. 	Из первого абзаца исключить слова «..., проработавшего не менее 10 лет,...».
27. П.5.14	<p>Устанавливается следующая продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков научных Работников, имеющих ученые степени:</p> <ul style="list-style-type: none"> доктора наук — 48 рабочих дней; кандидатов наук — 36 рабочих дней. 	<p>Пункт изложить в следующей редакции:</p> <p>«Научным работникам, имеющим ученую степень, предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск следующей продолжительности:</p> <ul style="list-style-type: none"> докторам наук — 56 календарных дней; кандидатам наук — 42 календарных дней».
Доп. пункт		<p>Профессору-консультанту предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.</p> <p>Преподавателю-исследователю предоставляются ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней и ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за достижения в научно-педагогической деятельности продолжительностью 28 календарных дней».</p>
28. П.5.18	Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляется	Пункт изложить в следующей редакции: «Работникам, условия труда на рабочих местах которых, по

<p>дополнительный отпуск сверх 28 календарных дней. Перечень указанных категорий Работников и количество дней предоставляемого дополнительного оплачиваемого отпуска приводятся в Приложении 3 к настоящему договору.</p>	<p>результатам СОУТ отнесены к вредными условиям труда 2, 3 или 4 степени, либо опасными условиями труда предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.</p> <p>Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам АРМ отнесены к вредными условиям труда либо опасными условиями труда при работе на производствах, должностях и при выполнении работ согласно Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день (Постановление ГК Совета министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиумом ВЦСПС от 25 октября 1974г. №298/П-22) предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.</p> <p>Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемый отпуск составляет 7 календарных дней.</p> <p>Длительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска для Работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам СУОТ и АРМ отнесены к вредным условиям труда, устанавливается на основании Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день (Постановление ГК Совета министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиумом ВЦСПС от 25 октября 1974г. №298/П-22).</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

		<p>Перечень указанных категорий Работников и количество дней предоставляемого дополнительного оплачиваемого отпуска приводятся в Приложении 3 к настоящему договору.</p> <p>Тем категориям Работников с вредными условиями труда 2, 3 или 4 степени либо опасными условиями труда, которые не перечислены в Приложении 3, устанавливается продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска 7 календарных дней».</p>
		Раздел 6. Условия и охрана труда
		Заменить слова «аттестация рабочих мест» на «специальную оценку условий труда».
29. Пункт .6.2.11	Сокращать продолжительность рабочего дня для работающих в помещениях на четыре часа, если температура в этих помещениях находится в пределах 14°–16°С на основании представления совместной комиссии Профкома и Работодателя.	Пункт изложить в следующей редакции: «Сокращать продолжительность рабочего дня на четыре часа для работающих в помещениях, если температура в них от 12°С и до 15°С включительно, а также от 30° и до 32°С».
30. Пункт 6.2.12.	Прекращать работу в учебных и производственных помещениях, если температура в них опускается ниже 12°С (для студентов – ниже 13°С) на основании представления совместной комиссии Профкома и Работодателя.	Пункт изложить в следующей редакции: «Прекращать работу в учебных и производственных помещениях, если температура в них опускается ниже 12°С и поднимается выше 32°С».
31. Пункт 6.2.13.	Сокращать продолжительность рабочего дня на 3 часа для работающих в помещениях, если температура в этих помещениях находится в пределах 29°–31°С на основании представления совместной комиссии Профкома и Работодателя.	<p>Пункт изложить в следующей редакции: «Прекращать учебные занятия со студентами в помещениях, если температура в них опускается ниже 13°С и поднимается выше 32°С».</p> <p>Решение о сокращении продолжительности рабочего дня или прекращении работы (п.6.2.11. –</p>

		6.2.13.) принимает заведующий кафедрой (руководитель структурного подразделения) на основании оперативного контроля УБТиПЭ.
32. Пункт 6.2.14.	<p>Прекращать работу в помещениях, если температура в них превышает 32°С (СанПиН – 2.2.4.545-96 «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений») на основании представления совместной комиссии Профкома и Работодателя.</p>	<p>Пункт изложить в следующей редакции: «Прекращать занятия физической культурой на открытом воздухе, при температуре: ниже - 16°С без ветра; ниже -15 ° С при скорости ветра до 5 м/с; ниже -10°С при скорости ветра 6-10 м/с; при минусовых температурах при скорости ветра более 10 м/с ; при температуре 30°С и выше.</p> <p>Решение принимает преподаватель на основании данных Гидрометцентра (gismeteo.ru) на время занятий, об этом он докладывает служебной (докладной) запиской заведующему кафедрой и устно сообщает в диспетчерскую университета (института)».</p>
33. Пункт 6.2.15	<p>Создавать условия труда преподавателей и других категорий работников, отвечающие требованиям охраны труда, для чего обеспечивать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - столами и стульями для студентов и преподавателей (кафедры для лекционной аудитории) в каждой аудитории, классе, учебной и научной лаборатории в соответствии с ее вместимостью; - досками в рабочем состоянии; - мелом, специальными маркерами для маркерных досок, чистыми тряпками для досок; - соответствие условий труда санитарным нормам; - наличие в аудиториях вместимостью более 75 человек микрофонов; - наличие достаточного количества урн в коридорах, аудиториях и в местах скопления студентов; - ежедневную влажную уборку помещений. 	<p>Дополнить дефисами:</p> <ul style="list-style-type: none"> - открытие и закрытие мультимедийных аудиторий; - включение и выключение мультимедийного оборудования; - жидким мылом и туалетной бумагой в туалетах. <p>Для улучшения санитарно-гигиенического состояния обеспечить преподавателей влажными салфетками. Разработать механизм получения мела и маркеров для спецдосок.</p>

34. Пункт 6.2.24.	Обеспечить структурные подразделения УрФУ аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи, и пополнять их по мере необходимости.	Слова « ...по мере необходимости» заменить на «...по мере истечения сроков годности».
35. Доп. пункт		Систематически проводить экспертизу наличия средств приточной вентиляции в лабораториях университета.
		Раздел 7. Социальная защита работников УрФУ, гарантии, льготы
36. Пункт 7.6.2.	Обеспечивать своевременное оформление пенсий по заявлениям Работников.	Исключить
37. Пункт 7.6.4.	<p>Выплачивать надбавку в размере 25 % от оклада (ставки) по занимаемой должности категориям Работников УрФУ, имеющим следующие звания:</p> <ul style="list-style-type: none"> «Заслуженный деятель науки и техники РСФСР», «Заслуженный деятель науки РФ», «Заслуженный деятель искусств РФ», «Заслуженный работник высшей школы РФ», «Заслуженный тренер СССР», «Заслуженный тренер РФ», «Заслуженный изобретатель РФ», «Заслуженный металлург РФ», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный строитель», «Заслуженный химик», «Заслуженный эколог», «Заслуженный экономист», «Заслуженный энергетик РФ», 	Включить доплату в размере 25% за Премиию Правительства РФ в области средств массовой информации».

	<p>«Заслуженный машиностроитель РФ», лауреаты Государственных премий РФ (СССР), лауреаты премий Совета Министров СССР, РСФСР, лауреаты премий Президента РФ, Правительства РФ в области образования</p> <p>При наличии двух и более почетных званий надбавка устанавливается по одному из оснований.</p>	
38. Пункт 7.6.1.	<p>Обеспечивать совместно с профсоюзным комитетом эффективное использование средств Фонда социального страхования на санаторно-курортное лечение, льготы Работникам и их семьям, содержание детских спортивно- оздоровительных лагерей.</p>	Исключить
39. Пункт 7.6.12.	<p>Выплачивать семьям Работников, погибших по вине Работодателя, а также при защите жизни людей, ликвидации аварий и стихийных бедствий в университете, разовую материальную помощь в размере не менее годового заработка погибшего, полностью оплачивать ритуальные услуги.</p> <p>Работодатель возмещает до 50% затрат, связанных с ритуальными услугами, на проведение похорон Работников УРФУ и неработающих пенсионеров, имеющих звание «Ветеран УРФУ», но не более 10 000 рублей.</p>	<p>Пункт изложить в следующей редакции: «Выделять единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) за возмещение вреда, причиненного их здоровью в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении трудовых обязанностей, а также при защите жизни людей, ликвидации аварий и стихийных бедствий в университете в случаях:</p> <ul style="list-style-type: none"> - гибели работника – в размере годового среднего заработка и расходы на погребение; - получение работником инвалидности - в размере полугодового среднего заработка; - утраты работником трудоспособности, не позволяющей выполнять трудовые обязанности по прежнему месту работы - 6 МРОТ. <p>Работодатель выделяет на ритуальные услуги для неработающих пенсионеров, имеющих звание «Ветеран УРФУ», для ветеранов ВОВ, а также на проведение</p>

		похорон Работников УРФУ 15 000 рублей.
40. Доп пункт		Ежегодно, к Международному Дню борьбы за права инвалидов (5 мая), производить денежную выплату всем работникам УрФУ, имеющим инвалидность.
41. Доп. пункт		Работодатель обязуется разработать Программу поддержки молодых преподавателей и научных работников
		Раздел 8. Взаимоотношения работодателя и профкома
43. Доп. пункт		<p>Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 настоящего Кодекса, руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.</p> <p>Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса, работников, указанных в части первой настоящей статьи, допускается помимо общего порядка увольнения только с учетом мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (в соответствии со ст.374 ТК РФ).</p>
44.		Во всех разделах «факультеты» изменить на «институты (факультеты)».