**Проект**

**Изменения и дополнения в Коллективный Договор на 2024-2027 годы, которые выносятся**

**на Конференцию работников и обучающихся университета 26.02.2024 г.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Действующая редакция** | **Предлагаемая редакция** |
| **3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ** | | |
| УП | 3.2. Основным документом, регулирующим отношения Работников с УрФУ, является письменный трудовой договор, заключенный в соответствии с действующим законодательством РФ. | 3.2. Первый абзац убрать, далее по тексту без изменений. |
|  | 3.3. Трудовой договор с работниками организаций заключается в письменной форме, как правило, на неопределенный срок.  …  Срок избрания по конкурсу для педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, избирающегося по основному месту работы на ранее занимаемую им по срочному трудовому договору должность, **рекомендуется не менее трех лет**… | 3.3. Трудовой договор с работниками **университета** заключается в письменной форме, как правило, на неопределенный срок.  …  Срок избрания по конкурсу для педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, избирающегося повторно по основному месту работы на ранее занимаемую им по срочному трудовому договору должность, **не может быть менее трёх лет и не более пяти лет. В случае, если трудовой договор между педагогическим работником и организацией заключается для выполнения определенной работы, носящей заведомо срочный (временный) характер, допускается избрание по конкурсу на срок менее трех лет, но не менее чем на один год.** |
|  | 3.5. Работодатель не допускает ухудшения положения Работника, установленного действующими Отраслевым соглашением и Коллективным договором УрФУ. На Работника распространяется действие Коллективного договора и действующего Отраслевого соглашения.  Работодателю к **01.09.2023 г.** разработать локальный нормативный акт по дистанционной работе в чрезвычайных ситуациях». | 3.5. Работодатель не допускает ухудшения положения Работника, установленного действующими Отраслевым соглашением и Коллективным договором УрФУ. На Работника распространяется действие Коллективного договора и действующего Отраслевого соглашения.  Работодателю к **01.09.2024 г.** разработать локальный нормативный акт по дистанционной работе в чрезвычайных ситуациях.  **Работодатель не допускает какой бы то ни было дискриминации ‑ различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников, при заключении и продлении трудового договора с работником.**  **Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) не может являться основанием для прекращения трудовых отношений с работником.**  **При переводе педагогического работника с его согласия, в том числе в связи с реорганизацией организации или ее структурного подразделения и (или) сокращением численности (штата), на должность аналогичную или нижестоящую по отношению к занимаемой им должности, или на условиях неполного рабочего времени по соответствующей должности в том же структурном подразделении, или при переводе в другое структурное подразделение до окончания срока трудового договора конкурс не проводится.** |
|  | 3.6. Руководители структурных подразделений Работодателя обязаны ознакомить Работников с должностной инструкцией и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, под роспись. | **3.6. Руководитель структурного подразделения** Работодателя **обязан** ознакомить **Работника** с должностной инструкцией и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, под роспись **до заключения трудового договора**. |
|  | 3.7. Управление персонала в срок до первого июня текущего года оформляет приказ, содержащий список лиц, занимающих должности ППС, у которых в следующем учебном году истекает срок трудового договора (с указанием ФИО, должности, структурного подразделения и срока окончания трудового договора), и размещает его на официальном сайте Управления персонала УрФУ в разделе «Сотруднику», **подразделе «Сроки трудовых договоров» и информационных стендах Управления персонала,** а также направляет его руководителям соответствующих научно-образовательных структурных подразделений, которые обеспечивают ознакомление с ним работников под роспись. | 3.7. Управление персонала в срок до первого июня текущего года оформляет приказ, содержащий список лиц, занимающих должности ППС, у которых в следующем учебном году истекает срок трудового договора (с указанием ФИО, должности, структурного подразделения и срока окончания трудового договора), и размещает его на официальном сайте **Университета** в разделе «Сотруднику». **Руководители соответствующих научно-образовательных структурных подразделений обеспечивают ознакомление работников с приказом под роспись.** |
|  | 3.14. Стороны заключают соглашения, включающие перечень мероприятий по трудоустройству, повышению квалификации, переподготовке и т.п. высвобождаемых Работников, а также производят выплаты, предусмотренные ТК РФ. | **Нет.** |
|  | **3.19. Новый пункт** | **3.19. Работодатель для формирования и обучения резерва из числа молодежи, поступающих на должности ППС, закрепляет за ними наставников. Нормирование труда наставников регулируется Нормами времени и Положением о кафедре. Внести дополнение в Положение о кафедре УрФУ в части развития компетенций кадрового потенциала, в том числе путем наставничества.** |
| **4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА** | | |
|  | **4.3. Нет** | **Новый пп.**  **4.3.2. Работодатель обеспечивает определение размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников организаций.** |
|  | 4.11. Учебная нагрузка для профессорско-преподавательского состава (объем и виды работ) регулируется Нормами времени для расчета объема учебной работы, планирования основных видов учебно-методической, научно-исследовательской и других видов работ, выполняемых профессорско-преподавательским составом университета. | 4.11. Учебная нагрузка для профессорско-преподавательского состава (объем и виды работ) регулируется Нормами времени для расчета объема учебной работы, планирования основных видов учебно-методической, научно-исследовательской и других видов работ, выполняемых профессорско-преподавательским составом университета. **Нормы времени для расчета объема учебной работы, планирования основных видов учебно-методической, научно-исследовательской и других видов работ, выполняемых профессорско-преподавательским составом университета в новом учебном году, должны быть разработаны, согласованы с профсоюзной организацией и доведены до ученых секретарей кафедр до 01.06. текущего года.** |
|  | 4.19. 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:  …  при присвоении ученого звания – со дня предоставления соответствующего документа/аттестата.  … | 4.19. 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:  …  **при присвоении ученого звания профессора и доцента – со дня издания в текущем году приказа Минобрнауки России о присвоении учёных званий и выдаче аттестатов о присвоении ученых званий профессора и доцента либо со дня предоставления соответствующего документа/аттестата, если звание получено в предыдущий период.** |
|  | 4.21. Работодатель оплачивает работнику превышение учебной нагрузки свыше установленной по должности предельной нормы учебной нагрузки. | 4.21. Работодатель оплачивает работнику превышение учебной нагрузки свыше установленной по должности предельной нормы учебной нагрузки.  **Директора институтов и филиалов, в зависимости от их финансового обеспечения и необходимости дифференциации стоимости часа по видам работ учебной нагрузки, могут изменять базовые ставки почасовой оплаты, установленные приказом ректора.** |
|  | 4.22. В срок до 01.01.2022 г. проработать вопрос о подходах к стимулированию преподавателя, если количество студентов в одном потоке превышает 100 человек. | **4.22. В срок до 01.04.2024 г. проработать вопрос о включении в Положение о стимулировании труда НПР показателя «Чтение лекций в потоке 100 и более студентов» или внести соответствующий пункт в Положение об оплате труда.** |
|  | 4.24. Работодатель разрабатывает, и осуществляет программу поддержки молодых преподавателей и молодых ученых. | 4.24. Работодатель разрабатывает и осуществляет программу поддержки молодых преподавателей и молодых ученых.  **С целью поддержки молодых преподавательских кадров (ассистентов, преподавателей и старших преподавателей, не имеющих ученой степени):**   * **предусматривать в положении об оплате труда механизмы стимулирования их труда, особенно в течение первых трех лет преподавательской работы;**   **• содействовать повышению профессиональной квалификации и карьерному росту;**  **• активизировать поддержку здорового образа жизни, молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.** |
|  | 4.25. Всем категориям Работников УрФУ, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (включая учебный процесс) оплата труда устанавливается в повышенном размере.  Повышение оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда (СОУТ) устанавливается трудовым договором (соглашением к трудовому договору) и приказом ректора на срок до проведения очередной (внеочередной) СОУТ.  Повышение оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам аттестации рабочих мест (АРМ) устанавливается приказом ректора сроком на один год до проведения очередной (внеочередной) СОУТ. | 4.25. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере, по результатам специальной оценки условий труда (СОУТ).  Размеры повышения оплаты труда работника устанавливаются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) и приказом ректора на срок до проведения очередной (внеочередной) СОУТ. |
|  | 4.26. 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.  Размер повышения оплаты труда работникам (АУП, ИТР, УВП, ПОП, включая категорию ППС технических, химических, биологических кафедр, при проведении лабораторных работ, и кафедр, при проведении 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:  А. Работы по перечню №1:  - класс вредности 3.1 – 4%;  - класс вредности 3.2 – 8%;  - класс вредности 3.3 – 12%;  Б. Работы по перечню №2:  - класс вредности 3.1 – 16%;  - класс вредности 3.2 – 20%;  - класс вредности 3.3 – 24%.  Основание повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда:  - решение комиссии по охране труда университета;  - результаты СОУТ;  - результаты АРМ;  - приказ ректора университета.  Конкретные размеры доплат и их срок устанавливаются трудовым договором или дополнительным соглашением к нему. | 4.26. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными **и (или) опасными** условиями труда, составляет 4% от оклада, установленного для различных видов работ с допустимыми или оптимальными условиями труда.  Размер повышения оплаты труда устанавливается дифференцированно в зависимости от класса вредности условий труда по результатам СОУТ в следующих размерах (процентах) от оклада по должности:  **А.** Всем работникам, занятым на работах с вредными условиями труда:  - класс вредности 3, степень1 – 4%;  - класс вредности 3, степень 2 – 8%;  - класс вредности 3, степень 3 – 12%;  **Б.** При выполнении опасных видов работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда (согласно Перечню № 2 Приказа Министерства науки, высшей школы и технической политики от 07.10.1992 года № 611), Приложения 3:  - класс вредности 3, степень 1 – 16%;  - класс вредности 3, степень 2 – 20%;  - класс вредности 3, степень 3 – 24%.  Основание повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда:  - результаты проведения СОУТ;  - приказы ректора УрФУ о завершенной СОУТ с утверждением установленных вредных условий труда.  Конкретные размеры доплат и их срок устанавливаются трудовым договором или дополнительным соглашением к нему. |
|  | Нет | Новый пункт  4.33. В срок до 01.09.2024 года разработать и утвердить Регламент формирования штата ППС УрФУ. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА** | | |
|  | 5.11. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику УрФУ по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы. | 5.11. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику УрФУ по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, **минимальная и максимальная продолжительность которого определяется по соглашению сторон трудового договора**. |
|  | 5.19. Работникам, условия труда на рабочих местах, которых, по результатам СОУТ отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени, либо опасными условиями труда предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.  Работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам АРМ отнесены к вредным и (или) опасным условиям 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.  Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемый отпуск составляет 7 календарных дней.  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).  Перечень указанных категорий Работников и количество дней предоставляемого дополнительного оплачиваемого отпуска приводятся в Приложении 3 к настоящему договору. Тем категориям Работников с вредными условиями труда 3 или 4 степени либо опасными условиями труда, которые не перечислены в Приложении 3, устанавливается продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска 7 календарных дней. | 5.19. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени или опасным условиям труда.  Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам за работу во вредных условиях труда составляет 7 календарных дней.  Перечень категорий работников, которым устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы, а также продолжительность этого отпуска и условия его предоставления, определяются на основании Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, на основании Постановления Государственного комитета Совета министров СССР по вопросам труда и заработной платы, Президиума всесоюзного центрального совета Профессиональных союзов от 25 октября 1974 г. № 298/п-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день», которые приводятся в Приложении 5. |
|  | 5.22. Педагогические работники не чаще чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на предоставление им по решению Ученого совета университета длительного отпуска сроком до 1 года. Порядок предоставления такого отпуска определяется нормативным правовым актом Министерства науки и высшего образования РФ. Условия предоставления такого отпуска, не урегулированные нормативным правовым актом Министерства науки и высшего образования РФ, определяются Ученым советом университета. | 5.22. Педагогические работники не чаще чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на предоставление им по решению Ученого совета университета длительного отпуска сроком до 1 года. Порядок предоставления такого отпуска определяется нормативным правовым актом Министерства науки и высшего образования РФ. Условия предоставления такого отпуска, не урегулированные нормативным правовым актом Министерства науки и высшего образования РФ, определяются **Положением**. |
| **7. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА РАБОТНИКОВ УрФУ, ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ** | | |
|  | 7.6.7. Не прерывают стаж работы в университете для назначения выплат:  - отпуск по уходу за ребенком;  - призыв на военную службу;  - обучение в очной аспирантуре в УрФУ;  - прекращение трудового договора с УрФУ на период подготовки диссертации на соискание ученой степени доктора наук с последующим новым трудоустройством в УрФУ.  …  При увольнении работника с неполной ставки в связи с уходом на пенсию, выплаты производить из расчета целой ставки при условии, что Работник проработал на долю ставки (не менее 0,25 ставки) не более 2-х лет и его непрерывный стаж работы в университете составляет не менее 30 лет. | 7.6.7. Не прерывают стаж работы в университете для назначения выплат:  - отпуск по уходу за ребенком;  - призыв на военную службу;  - обучение в очной аспирантуре в УрФУ;  - прекращение трудового договора и его возобновление **в течение 21 календарного дня (для ППС – 2 месяца)**.  …  При увольнении работника с неполной ставки в связи с выходом на пенсию, **однократную** выплату производить из расчета целой ставки при условии, что Работник проработал на долю ставки **не более трёх лет** и его непрерывный стаж работы в университете составляет не менее 30 лет.  … |
|  | 7.6.8. … Вознаграждение работникам, защитившим докторские диссертации, устанавливается в зависимости от возраста соискателя на момент издания приказа Министерства науки и высшего образования РФ или издания приказа ректора (директора) организации, имеющей право самостоятельно присуждать государственные ученые степени и создавать собственные диссертационные советы, о выдаче диплома о присуждении ученой степени доктора наук:  - до 40 лет - 30 тыс. рублей;  - 41-45 лет - 20 тыс. рублей;  - 46-50 лет - 15 тыс. рублей;  - **51-60 лет - 10 тыс. рублей.**  Выплаты производятся из средств ФОР, НИЧ, институтов работникам, для которых УрФУ является основным местом работы. | 7.6.8. …Вознаграждение работникам, защитившим докторские диссертации, устанавливается в зависимости от возраста соискателя на момент издания приказа Министерства науки и высшего образования РФ или издания приказа ректора (директора) организации, имеющей право самостоятельно присуждать государственные ученые степени и создавать собственные диссертационные советы, о выдаче диплома о присуждении ученой степени доктора наук:  - до 40 лет - **30** тыс. рублей;  - 41-45 лет - **20** тыс. рублей;  - 46-50 лет - **15** тыс. рублей;  **- от 51 года - 10 тыс. рублей.**  Выплаты производятся из средств ФОР, НИЧ, институтов работникам, для которых УрФУ является основным местом работы. |
|  | 7.6.11. С целью улучшения условий охраны здоровья, развития физической культуры и отдыха Работников и членов их семей бесплатно предоставлять по заявкам институтов, структурных подразделений и профкома возможность пользования манежем, тренажерными залами и стадионом.  Все остальные спортсооружения университета используются платно в размере: 5% от прейскуранта для Работников УрФУ, 10% от прейскуранта – для членов семей Работников. Продолжительность пользования спортсооружениями до 10 часов в неделю по каждому объекту.  Бассейн для физкультурно-оздоровительных занятий групп Работников и аспирантов УрФУ предоставляется с 50% скидкой от действующего тарифа. | 7.6.11. С целью улучшения условий охраны здоровья, развития физической культуры и отдыха Работников и членов их семей бесплатно предоставлять по заявкам институтов, структурных подразделений и профкома возможность пользования манежем, тренажерными залами и стадионом.  Все остальные спортсооружения университета используются платно в размере: **20%** от прейскуранта для Работников УрФУ, **25%** от прейскуранта – для членов семей Работников. Продолжительность пользования спортсооружениями до 10 часов в неделю по каждому объекту.  Бассейн для физкультурно-оздоровительных занятий групп Работников и аспирантов УрФУ предоставляется с 50% скидкой от действующего тарифа. |
| **8. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ РАБОТОДАТЕЛЯ И ПРОФКОМА** | | |
|  | 8.11.…Работодатель на основании письменных заявлений Работников, не являющихся членами профсоюза, на которых распространяется действие Коллективного договора, обязуется ежемесячно бесплатно перечислять на счет Профкома денежные средства из заработной платы Работников. … | 8.11….Работодатель на основании письменных заявлений Работников, не являющихся членами профсоюза, на которых распространяется действие Коллективного договора, обязуется ежемесячно бесплатно перечислять на счет Профкома денежные средства из заработной платы Работников в размере **1%**. … |
|  | 8.19. Членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы, при условии выполнения ими своих должностных обязанностей, снижается число рабочих часов по основному месту работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, но не более чем на 10 часов в месяц. Количество часов освобождения от работы (профсоюзные часы) устанавливается дифференцированно в соответствии с графиком дежурства и планом работы Профкома сотрудников, и согласовывается с председателем Профкома и руководителями структурных подразделений Работодателя. | 8.19. Членам выборных профсоюзных органов (**профсоюзному комитету, профбюро подразделения**), **профсоюзным инспекторам труда, уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда профсоюза,** не освобожденным от основной работы, при условии выполнения ими своих должностных обязанностей, снижается число рабочих часов по основному месту работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, но не более чем на 10 часов в месяц. Количество часов освобождения от работы (профсоюзные часы) устанавливается дифференцированно в соответствии с графиком дежурства и планом работы Профкома сотрудников, и согласовывается с председателем первичной профсоюзной организации и руководителями структурных подразделений Работодателя. |
| **9. ОРГАНИЗАЦИЯ И КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА И УСЛОВИЯ УРЕГУЛИРОВАНИЯ**  **КОНФЛИКТОВ** | | |
|  | 9.3. Для оперативного решения вопросов, возникающих в ходе выполнения условий настоящего Коллективного договора, и контроля стороны создают постоянно действующую комиссию в количестве 12 человек с равным представительством от Работодателя и Профкома. Заседания комиссии проводятся не реже 2 раз в год. Результаты работы комиссии по подведению итогов текущего выполнения настоящего Коллективного договора публикуются в средствах массовой информации УрФУ. | 9.3. Для оперативного решения вопросов, возникающих в ходе выполнения условий настоящего Коллективного договора, и контроля стороны создают постоянно действующую **согласительную** комиссию в количестве 12 человек с равным представительством от Работодателя и Профкома. Заседания комиссии проводятся не реже 2 раз в год. Результаты работы комиссии по подведению итогов выполнения Коллективного договора публикуются в средствах массовой информации УрФУ. |