

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
(НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ)»  
ФГАОУ ВО «ЮУрГУ (НИУ)»**

Председатель объединенной  
первичной профсоюзной организации  
ФГАОУ ВО «ЮУрГУ (НИУ)»

Ректор ФГАОУ ВО «ЮУрГУ (НИУ)»

\_\_\_\_\_ А.С.Аминов

\_\_\_\_\_ А.Л. Шестаков

« » \_\_\_\_\_ 2019 г.

« » \_\_\_\_\_ 2019 г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
(НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ)»  
на 2019–2022г.г.**

Принят конференцией  
работников и обучающихся ФГАОУ ВО  
«ЮУрГУ (НИУ)» « » \_\_\_\_\_ 2019года

Челябинск-2019

Коллективный договор принят в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2018-2020 годы (далее – Отраслевое соглашение), другими законами и нормативными правовыми актами, а также Уставом Южно-Уральского государственного университета.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Основные понятия, используемые в Коллективном договоре:

Работодатель – федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Южно-Уральский государственный университет (национальный исследовательский университет)».

Работники – физические лица, вступившие в трудовые отношения с работодателем - Южно-Уральским государственным университетом.

Трудовой коллектив - все граждане, которые своим трудом участвуют в деятельности организации на основе трудового договора (контракта, соглашения), а также других форм, регулирующих трудовые отношения работника с организацией.

Органы администрации (должностные лица Университета) – ректор Университета, проректоры, директора институтов, высших школ, филиалов, деканы факультетов, руководители управлений и служб Университета, осуществляющих функции по управлению Университетом в соответствии с должностными обязанностями.

Профсоюзная организация – объединенная первичная профсоюзная организация Южно-Уральского государственного университета Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

Профком, профсоюзный комитет – руководящий выборный орган объединенной первичной профсоюзной организации Южно-Уральского государственного университета.

Конференция Университета – коллегиальный орган управления Университетом, в компетенцию которого входит принятие решения о заключении и изменении коллективного договора, созываемый в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (далее по тексту – ТК РФ), Уставом Университета и Коллективным договором.

Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в Университете и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Согласование – порядок обязательного участия профкома Университета при принятии работодателем локальных нормативных актов (приложений, дополнений и изменений к ним), а также в иных случаях по вопросам, указанным в Коллективном договоре.

Предварительное согласие - порядок обязательного участия профкома Университета при принятии решения работодателем по вопросам, указанным в Коллективном договоре и связанным с применением норм трудового права, с условием получения от профкома Университета обязательного предварительного письменного согласия, отсутствие которого влечет недействительность данного решения.

Учет мнения профкома - порядок принятия решения, при котором работодатель обязан направить в профком Университета уведомление (проект решения (приказа, распоряжения) и положенные в его основание копии документов), а профком в установленные законодательством сроки должен представить работодателю в письменной форме мотивированное мнение по проекту решения. Процедура учета мотивированного мнения и последствия ее несоблюдения определяются ст.ст. 372, 373 ТК РФ.

Представление – акт профкома Университета или комиссии по охране труда, направляемый работодателю и подлежащий обязательному рассмотрению, по вопросам, включенным в Соглашение по охране труда и Коллективный договор, в целях предупреждения или пресечения нарушения трудовых прав работников в области охраны труда, социально-трудовых отношений.

Продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю для педагогических работников и не более 40 часов в неделю для иных категорий работников Университета. Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников регулируются соответствующим нормативным правовым актом, утверждаемым Министерством науки и высшего образования России.

Массовое увольнение работников - 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; увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в Университете.

Иные понятия, применяемые в настоящем Коллективном договоре, используются в значениях, придаваемых им ТК РФ, иными актами трудового законодательства, а также локальными нормативными актами Южно-Уральского государственного университета.

## 1.2. Стороны и сфера действия Коллективного договора

Настоящий Коллективный договор (далее по тексту - Договор) заключен между работодателем в лице ректора и работниками Южно-Уральского государственного университета, от имени которых выступает профсоюзный комитет Южно-Уральского государственного университета. Работодатель признает профком Университета представительным органом, уполномоченным конференцией трудового коллектива представлять интересы работников университета в области социально-трудовых отношений и социально-экономических интересов.

Стороны определяют следующие формы взаимодействия в рамках настоящего Договора:

- согласование, предварительное согласие и учет мотивированного мнения профкома Университета при принятии работодателем решений в случаях, предусмотренных ТК РФ;
- консультации сторон по вопросам разработки и принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным настоящим Договором;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Университета, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора и контроль над его исполнением;
- иные формы в соответствии с действующим законодательством, Уставом университета, коллективным договором, локальными нормативными актами Университета.

## 1.3. Цели и задачи Коллективного договора

Коллективный договор заключен с целью установления взаимных обязательств в сфере труда между работниками и работодателем, соблюдения требований законодательства о труде и положений настоящего договора; обеспечения социальной защиты работников Университета, повышения их жизненного уровня; проведения мероприятий по оздоровлению, организации отдыха работников и членов их семей; реализации принципов социального партнерства, а также взаимной ответственности сторон.

Коллективный договор заключен для решения следующих задач:

- обеспечения эффективной деятельности Университета, предусмотренной его Уставом;
- защиты прав и интересов работников Университета, в том числе коллективных интересов;
- обеспечения согласованных условий организации и оплаты труда;
- создания современной системы профессионального роста, повышения квалификации и переподготовки членов коллектива в условиях становления рыночных отношений;
- правового обеспечения взаимодействия между работодателем, трудовым коллективом и отдельными работниками, профсоюзом;

- укрепления роли коллектива работников и профсоюза в определении перспектив развития университета и перехода на новые формы организации подготовки специалистов, научной деятельности и хозяйствования;
- придания цивилизованных форм разрешения конфликтных ситуаций, возникающих на разных уровнях взаимоотношений сторон социального партнерства;
- создания премиальной системы заработной платы и иных мер материального стимулирования работников;
- создания системы оказания материальной помощи и системы социальных гарантий на основе специально создаваемых фондов.

1.4. Коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, и Отраслевым соглашением.

1.5. В коллективном договоре предусматриваются дополнительные, с учетом особенностей деятельности и финансовых возможностей Университета, льготы и преимущества для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и Соглашением, а также могут устанавливаться дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии и преимущества для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и Отраслевым соглашением.

1.6. Коллективный договор заключается в Университете в целом для всего Университета.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Университета, изменения типа учреждения, реорганизации Университета в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с ректором Университета.

## **2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ПРАВ И СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ УНИВЕРСИТЕТА**

Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие Южно-Уральского государственного университета и необходимость улучшения социально-экономического положения работников, работодатель и профсоюзная организация договорились о нижеследующем:

2.1. Работодатель и профком обязуются

2.1.1. Способствовать повышению качества образования в Российской Федерации, результативности деятельности образовательных организаций, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, государственной программы Российской Федерации "Развитие образования" на 2013 - 2020 годы, иных федеральных программ в сфере образования.

2.1.2. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства.

2.1.3. Все решения по социально-трудовым и социально-экономическим вопросам, касающимся трудового коллектива, принимать после взаимных консультаций и обсуждений работодателя с профкомом Университета. Все спорные вопросы решать на основе взаимного уважения и доверия.

2.1.4. Сохранять, развивать и использовать все объекты социальной сферы для целей и задач социального обеспечения работников и их несовершеннолетних детей, улучшения условий труда и отдыха.

2.1.5. В случае возникновения индивидуальных и коллективных трудовых споров всемерно способствовать их объективному рассмотрению.

2.2. Трудовой коллектив обязуется:

2.2.1. Соблюдать Устав Университета и Правила внутреннего трудового распорядка.

2.2.2. Соблюдать и выполнять требования охраны труда и пожарной безопасности, предусмотренные действующими в Университете правилами, нормами и инструкциями по охране труда и пожарной безопасности.

- 2.2.3. Своей деятельностью не допускать нанесения материального ущерба Университету и ущерба его деловой репутации, способствовать его процветанию, экономно расходовать энергию, топливо и другие материальные ресурсы.
- 2.2.4. Бережно относиться к оборудованию и имуществу Университета, обеспечивать их сохранность.
- 2.2.5. Поддерживать чистоту и порядок на территории и в помещениях Университета. Участвовать на добровольной основе не реже одного раза в год в организуемых администрацией и профкомом мероприятиях, направленных на поддержание чистоты и порядка в помещениях, на территории Университета.
- 2.2.6. Содействовать поддержанию общественного порядка в подразделениях Университета.
- 2.2.7. Соблюдать режим запрета курения в помещениях Университета.
- 2.2.8. Своим личным примером, путем проведения работы в академических группах и в общежитиях, воспитывать у студентов чувство патриотизма, гордости за свою профессию и родной вуз, прививать им нормы порядочности и интеллигентности.
- 2.2.9. Использовать свое рабочее время для производительного труда, соблюдать технологическую дисциплину, обеспечивать качество работы.
- 2.2.10. Осуществлять мероприятия, направленные на предупреждение административных правонарушений, выявление и устранение причин и условий, способствующих их совершению, на воспитание работников и студентов в духе соблюдения действующего законодательства.
- 2.2.11. Соблюдать права Университета на интеллектуальную собственность и порядок защиты государственной тайны и коммерческой тайны Университета.
- 2.2.12. Участвовать в обучении действиям в условиях чрезвычайных ситуаций, в предупреждении и ликвидации последствий ЧС, которые могут возникнуть в Университете, в работе по выявлению и устранению условий, способствующих осуществлению террористической деятельности на территории Университета.
- 2.2.13. Активно участвовать в проводимых производственных совещаниях во всех подразделениях, в том числе с обязательным обсуждением вопросов Коллективного договора, выполнения Правил внутреннего трудового распорядка, культуры поведения работников и студентов Университета.
- 2.2.14. Разрешать трудовые споры в соответствии с законодательством.
- 2.2.15. Добросовестно относиться к повышению своей квалификации.
- 2.3. Работодатель обязуется:
- 2.3.1. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.
- 2.3.2. Осуществлять полную и своевременную выплату заработной платы работникам.
- 2.3.3. Информировать трудовой коллектив Университета на проводимых конференциях о состоянии финансово-хозяйственной деятельности и финансовом положении Университета, предоставлять оперативную информацию по указанным вопросам профкому по соответствующим запросам.
- 2.3.4. Развивать инновационную деятельность, направленную на развитие Университета, сохранение кадрового потенциала. Не допускать какую-либо деятельность, наносящую ущерб учебному процессу и научным исследованиям.
- 2.3.5. Своевременно информировать коллектив Университета (через приказы, распоряжения, газету «Технополис», информационные стенды, сайт [www.susu.ru](http://www.susu.ru)) по следующим вопросам:
- основные задачи по обеспечению деятельности Университета;
  - анализ эффективности работы по отдельным направлениям;
  - решение социальных проблем, меры по правовой защите работников;
  - финансовое положение Университета, перспективы развития;
  - иным вопросам, затрагивающим социально-трудовые права работников и (или) влияющим на их социально-экономическое положение.
- 2.3.6. В целях снятия социальной напряженности работодатель информирует коллектив работников об источниках и размерах фондов оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средних заработных плат, должностных окладов, выплат компенсационного и

стимулирующего характера, премиальных выплатах в разрезе основных категорий работников, и должностям работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу.

2.3.7. Учитывать мнение профкома при решении соответствующих персональных кадровых вопросов с официальным информированием профкома о принятых мерах в месячный срок со дня обращения.

2.3.8. Обеспечивать приобретение и выдачу за счет собственных средств форменной одежды и обуви, свидетельствующей о принадлежности работника к Университету. Форменная одежда и обувь выдается работнику в пользование на время выполнения им трудовых обязанностей. Перечень профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатную выдачу форменной одежды и обуви, а также порядок ее предоставления устанавливаются приказом ректора.

2.3.9. Организует систематическую работу по дополнительному профессиональному образованию педагогических работников, в том числе относящихся к профессорско-преподавательскому составу, и научных работников Университета.

2.4. Профком обязуется:

2.4.1 Обеспечивать представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников Университета.

2.4.2 Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в трудовом коллективе Университета.

2.4.3 Содействовать предотвращению в подразделениях коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий Коллективный договор.

2.4.4 Оказывать членам профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.4.5 Организовывать консультации для профсоюзного актива по экономическим и правовым вопросам.

2.4.6 Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

### 3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

#### 3.1. Трудовой договор

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с действующим законодательством РФ.

3.1.1. Прием, перевод, основание и порядок увольнения работников Университета регулируются действующим Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Министерства науки и высшего образования РФ, законами «Об образовании в Российской Федерации», «О занятости населения в РФ», Уставом Университета, настоящим коллективным договором и другими локальными нормативными актами Университета.

3.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Прием на работу оформляется приказом, изданным на основании заключенного трудового договора. Работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен под роспись с Уставом Университета, Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2018-2020 годы, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, со своими трудовыми обязанностями, режимом труда и отдыха, системой оплаты труда, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.1.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ 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 26.11.2012 №2190-р,

3.1.4. Приказ о приеме объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

3.1.5. Трудовой договор с работниками Университета заключается, как правило, на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Трудовые договоры на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, научных работников, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора.

3.1.6. Заключению трудового договора при замещении должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу (за исключением должностей декана факультета, заведующего кафедрой), отдельных должностей научных работников, а также переводу на такую должность, предшествует конкурсный отбор, который проводится в порядке, предусмотренном Положением о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, и Положением о порядке проведения конкурсов на замещение должностей научных работников.

3.1.7. Должности декана факультета, заведующего кафедрой являются выборными. Процедура избрания декана факультета и заведующего кафедрой определяется локальным нормативным актом Университета, утверждаемым ректором Университета.

3.1.8. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством.

3.1.9. Работники университета, реализующие образовательные программы среднего профессионального образования, а также дополнительные образовательные программы, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в Университете на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности (далее - учебная нагрузка) в группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, а также размер оплаты.

3.2. При заключении трудового договора 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, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

- не допускать снижение уровня трудовых прав педагогических работников, 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 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;

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

3.3. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (в том числе, изменение учебных планов, образовательных программ, контингента обучающихся), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя за исключением изменения трудовой функции работника в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством РФ.

Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) образовательной организации не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

Изменение требований к квалификации педагогического работника, 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 недостаточно квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

3.4. Гарантии при сокращении численности или штата работников

3.4.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Университета и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме уведомить об этом профком Университета и работников не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (расторжения трудовых договоров). В случае если решение о сокращении численности или штата работников Университета может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

3.4.2. В целях реализации прав работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, ликвидации или реорганизации подразделений, работодатель предпринимает следующие меры:

- Персонально предупреждает работника под роспись о предстоящем увольнении в связи с сокращением не менее чем за два месяца с разъяснением ему установленных законодательством гарантий и компенсаций;
- регулярно (не реже трех раз) в этот период под роспись предоставляет работнику для перевода его на другую работу список вакантных должностей, соответствующих квалификации работника, и вакантных нижестоящих должностей или нижеоплачиваемых работ, которые работник может выполнять с учетом его состояния здоровья, соответствующие должностные инструкции, информацию о заработной плате на вакантных должностях. Работодатель обязан предлагать работнику вакантные должности, имеющиеся у него в данной местности.

3.4.3. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты, закончившие Южно-Уральский государственный университет и имеющие стаж менее одного года.

3.5. Трудовые функции могут выполняться работником вне места нахождения Университета, его филиала, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети "Интернет. Выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя



является дистанционной работой.

3.5.1. Дистанционными работниками считаются лица, заключившие трудовой договор о дистанционной работе.

3.5.2. Трудовой договор о дистанционной работе и соглашения об изменении определенных сторонами условий трудового договора о дистанционной работе могут заключаться путем обмена электронными документами. При этом в качестве места заключения трудового договора о дистанционной работе, соглашений об изменении определенных сторонами условий трудового договора о дистанционной работе указывается место нахождения работодателя.

В случае если трудовой договор о дистанционной работе заключен путем обмена электронными документами, работодатель не позднее трех календарных дней со дня заключения данного трудового договора обязан направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленный надлежащим образом экземпляр данного трудового договора на бумажном носителе.

3.5.3. Содержание трудового договора о дистанционной работе, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами.

3.5.4. В трудовом договоре о дистанционной работе помимо дополнительных условий, не ухудшающих положения работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, может предусматриваться дополнительное условие об обязанности дистанционного работника использовать при исполнении им своих обязанностей по трудовому договору о дистанционной работе оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства, предоставленные или рекомендованные работодателем.

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

4.1. Общие положения о рабочем времени работников

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

Работодатель устанавливает продолжительность рабочего времени для соответствующих категорий работников Университета.

4.1.2. Для организации учебной и иной работы кафедры составляется единый план работ и индивидуальные планы преподавателей, относящихся к профессорско-преподавательскому составу.

Режим работы педагогических работников в Университете определяется правилами внутреннего трудового распорядка, принятыми в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, установленных приказом Министерства образования и науки 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", предусматривающими в том числе:

- право педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, на выполнение обязанностей, связанных с научной, творческой и исследовательской работой, а также другой работой, предусмотренной должностными обязанностями или индивидуальным планом, как непосредственно в Университете, так и за его пределами;
- свободные от обязательного присутствия в Университете дни с целью использования их для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям для педагогических работников, в том числе относящихся к профессорско-преподавательскому составу;
- осуществление расчета норм времени педагогических работников, относящихся к

профессорско-преподавательскому составу, принимая 1 академический час учебной нагрузки за 1 астрономический час рабочего времени.

4.1.3. Виды учебной нагрузки педагогических работников распределяются в соответствии с должностью и квалификацией преподавателя в пределах установленной законодательством продолжительности рабочего времени ППС в рабочем году, а также разработанными в Университете нормами времени для расчета объема учебной работы, утверждаемыми решением Ученого совета Университета

4.1.4. При составлении расписания для преподавателя без его письменного согласия не допускается разрыв между занятиями (парами) более 2 часов.

4.1.5. Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливается 36-часовая рабочая неделя. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

4.1.6. Научный сотрудник выполняет запланированный объем поручений на учебный год на основе служебного задания, который составляется им совместно с начальником УНИД и (или) директором института (высшей школы) и представляется на утверждение проректору по научной работе. В течение учебного года при возникновении производственной необходимости начальником УНИД и (или) директором института (школы) совместно с научным сотрудником может производиться корректировка служебного задания.

4.2. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени

4.2.1. Сверхурочные работы.

Работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени, признается сверхурочной. Работодатель обязуется ограничить привлечение работников к выполнению сверхурочных работ, используя иные средства и возможности (заключение гражданско-правовых договоров с иными лицами для выполнения отдельных видов работ), в том числе в тех случаях, когда в соответствии со ст. 99 ТК РФ допускается привлечение работников к сверхурочным работам.

4.2.2. Совместительство.

Совместительство есть выполнение работником помимо своей основной другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время в Университете (внутреннее совместительство) или в другой организации (внешнее совместительство).

Продолжительность работы по совместительству не может превышать 4 часов в день (0,5 ставки). На отдельных видах работ, где по условиям производства не может быть соблюдена установленная для совместителей ежедневная продолжительность рабочего времени, допускается с учетом мнения профкома Университета введение суммированного учета рабочего времени. Общая продолжительность работы по совместительству в течение месяца не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующих категорий работников на условиях полного рабочего дня.

4.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни

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 Университета в целом либо его отдельных структурных подразделений.

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное, в том числе 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.

Случаи привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия установлены ТК РФ.

4.4. К работе в ночное время с 22 часов до 6 часов не допускаются беременные женщины;

работники, не достигшие возраста восемнадцати лет. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

Запрещается направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни. Указанные гарантии предоставляются также матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работникам, имеющим детей-инвалидов, и работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением.

#### 4.5. Перерывы для отдыха и питания

4.5.1. В течение рабочего дня работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут и не более двух часов, который в рабочее время не включается.

4.5.2. Кроме этого, преподавателям предоставляется перерыв для отдыха между занятиями (парами) продолжительностью не менее 10 минут. Работодатель не имеет права требовать от преподавателя исполнения своих трудовых обязанностей во время перерыва на отдых.

4.5.3. Периодичность, виды и продолжительность предоставляемых перерывов для отдельных категорий работников определяются также Правилами внутреннего трудового распорядка.

#### 4.6. Ежегодные оплачиваемые отпуска

4.6.1. Работники Университета имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск с сохранением работы (должности) и среднего заработка в соответствии с законодательством РФ. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. 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 N 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках".

4.6.2. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в летний (каникулярный) период, в том числе до истечения шести месяцев, 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 при увольнении. Указанным работникам, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из полной продолжительности отпуска.

4.6.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома Университета не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года. О времени начала отпуска работник извещается не позднее, чем за две недели до его начала.

4.6.4. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению работника и работодателя может быть перенесен на другой срок в случаях, предусмотренных законодательством. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы университета, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При переносе отпуска работник имеет преимущественное право выбора новой даты начала отпуска (периода).

4.6.5. Оплата за время отпуска производится не позднее 3 дней до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производятся с согласия работника в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.7. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска

4.7.1. Дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (в том числе удлиненным), а также другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

4.7.2. Если иное не предусмотрено настоящим Коллективным договором и/или Правилами внутреннего трудового распорядка, 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, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск врачам и среднему медицинскому персоналу Медицинского центра предоставляется продолжительностью 12 календарных дней.

4.7.3. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Перечень категорий (должностей), а также продолжительность дополнительного отпуска определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

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

4.8. Педагогическим работникам университета предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном приказом Министерства образования и науки России от 31 мая 2016 года N 644 "Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года». В зависимости от цели отпуска, финансовых возможностей Университета отпуск по заявлению педагогического работника может быть предоставлен с полной, частичной оплатой за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, а также без оплаты. Работающим по совместительству длительный отпуск не предоставляется. Длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Указанный отпуск может быть разделен на части по соглашению сторон трудового договора. Отпуск продляется на основании листка нетрудоспособности в период нахождения педагогического работника в длительном отпуске. Решение о предоставлении отпуска, его продолжительности и форме его оплаты принимает Ученый совет Университета.

4.9. Кратковременный отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам (при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников, а также в иных случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами) предоставляется работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке.

4.10. Работнику Университета, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, 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, по их письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

4.11. 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.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

## 5. ОПЛАТА ТРУДА

### 5.1. Общие положения

5.1.1. В целях обеспечения трудовых прав и интересов работников работодатель признаёт приоритет полного и своевременного расчета по заработной плате, выплатам социального характера, всем видам надбавок, установленным законодательством, настоящим Договором и индивидуальными трудовыми договорами перед иными расходами, в том числе на административно-хозяйственные нужды, капитальные вложения, материально-техническое и учебно-методическое обеспечение.

5.1.2. Действующая в Университете система оплаты труда работников включает в себя размеры окладов (должностных окладов), тарифных ставок заработной платы, доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера, в том числе премии.

Система оплаты труда работников Университета устанавливается по профессиональным квалификационным группам с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников.

Порядок и условия оплаты труда работников регулируются Положением об оплате труда работников Университета, которое является Приложением № 1 к настоящему Коллективному договору.

Работодатель обеспечивает заключение с работником 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 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 с учетом определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);
- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев.

5.1.3. 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 получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при 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 и кандидата наук – со дня принятия Министерством науки и высшего образования РФ решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.1.4. Установление и (или) изменение системы заработной платы и форм материального поощрения, сроков выплаты зарплаты, формы расчетного листка, введение, замена и пересмотр систем нормирования труда осуществляются работодателем по согласованию с профкомом Университета.

5.1.5. Объем средств на оплату труда работников формируется на календарный год исходя из объема субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, иных субсидий и средств от приносящей доход деятельности Университета.

Средства на оплату труда, формируемые за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, иные субсидии и средства от приносящей доход деятельности могут направляться Университетом на выплаты стимулирующего характера.

## 5.2. Организация выплаты заработной платы

5.2.1. Заработная плата выплачивается работникам не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. Календарным днём выплаты заработной платы являются 21 число текущего месяца и 6 число следующего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим днём, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Работник имеет право на получение заработной платы за первую половину месяца пропорционально отработанному времени.

При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца необходимо учитывать оклад (тарифную ставку) работника 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 (компенсационная выплата за работу в ночное время в соответствии со [статьей 154](#) ТК РФ, надбавки за совмещение должностей и другие). Осуществление выплат стимулирующего характера, начисляемых по результатам выполнения показателей эффективности (оценка которых осуществляется по итогам работы за месяц), а также выплат компенсационного характера, расчет которых зависит от выполнения месячной нормы рабочего времени и возможен только по окончании месяца (за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со [статьями 152](#) и [153](#) ТК РФ) производится при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц.

5.2.2. Выплата заработной платы работнику производится путем перечисления на личный счет работника в кредитной организации (банке), если иное не предусмотрено трудовым договором.

5.2.3. Для перечисления заработной платы на счет в банке работник должен подать заявление с указанием реквизитов банковского счета. Работодатель не несет ответственности за задержки получения зарплаты, возникшие по вине банка или из-за неточного указания работником реквизитов банковского счета.

5.3. Оплата сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни, а также работы в ночное время.

5.3.1. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.3.2. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- а) сельщикам – по двойным сдельным расценкам;
- б) работникам, получающим месячный оклад, – в размере одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;
- в) работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, – в размере двойной дневной или часовой ставки.

Работнику, работавшему в выходной или нерабочий праздничный день, по его письменному заявлению взамен денежной компенсации может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в обычном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.3.3. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном на 40% размере по сравнению с работой в нормальных условиях.

5.4. Оплата труда при совмещении профессий, должностей и работ

5.4.1. Совмещение профессий, должностей и работ (расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, выполнение работником обязанностей (полное или частичное) временно отсутствующего работника) при выполнении работником своей основной работы в университете в течение установленной продолжительности рабочего времени допускается только с его письменного согласия.

5.4.2. Переработка рабочего времени воспитателей, вследствие неявки сменяющего работника, а также работа в детском оздоровительном лагере «Березка», осуществляющем оздоровление и (или) отдых, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

5.3. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам проведенной специальной оценки условий труда устанавливаются компенсации: повышение оплаты труда в размере 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

5.6. Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями производится в порядке и размерах не ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.7. Работодатель предоставляет работникам университета возможность повышения квалификации и переподготовки за счет средств университета. Расходы на эти цели предусматриваются планом финансово-хозяйственной деятельности, утвержденным

Наблюдательным советом Университета.

## **6. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

### **6.1. Общие положения**

6.1.1. Работодатель предоставляет работникам гарантии и компенсации в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6.1.2. Гарантии – средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений. Компенсации – денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных трудовым кодексом и другими федеральными законами.

6.2. Работникам предоставляются гарантии и компенсации при направлении в служебные командировки (ст.165 ТК).

6.2.1. Служебная командировка - поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. Служебные поездки работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, служебными командировками не признаются.

6.2.2. В случае направления в служебную командировку работодатель возмещает работнику:

- расходы по проезду,
- расходы по найму жилого помещения,
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные),
- иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

6.2.3. Возмещение расходов, связанных со служебными командировками на территории РФ, работникам Университета осуществляется в следующих размерах:

- расходы по бронированию и найму жилого помещения (кроме случая, когда направленному в служебную командировку работнику предоставляется бесплатное помещение) – в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами. При отсутствии документов, подтверждающих эти расходы, - 12 рублей в сутки;
- расходы на выплату суточных - в размере 300 рублей за каждый день нахождения в служебной командировке;
- расходы по проезду к месту служебной командировки и обратно к месту постоянной работы (включая страховой взнос на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте, оплату услуг по оформлению проездных документов, расходы за пользование в поездах постельными принадлежностями) – в размере фактических расходов, подтвержденных документами.

6.2.4. Возмещение расходов, связанных со служебными командировками на территории иностранных государств, работникам Университета осуществляется в следующих размерах:

- расходы по бронированию и найму жилого помещения (кроме случая, когда направленному в служебную командировку работнику предоставляется бесплатное помещение) – в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами;
- расходы на выплату суточных - в размерах и порядке, установленном Постановлением Правительства РФ от 26.12.2005 № 812;
- расходы по проезду к месту служебной командировки и обратно к месту постоянной работы (включая страховой взнос на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте, оплату услуг по оформлению проездных документов, расходы за пользование в поездах постельными принадлежностями) – в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами.

6.2.5. Возмещение расходов, связанных со служебными командировками, производится за счет:

- субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания – в размерах, утвержденных Постановлениями Правительства РФ от 02.10.2002г. № 729 , от 26.12.2005 № 812
- субсидии на иные цели – в размерах, утвержденных Постановлением Правительства РФ;



- средств, полученных от приносящей доход деятельности – в части превышающей размеры, утвержденные Постановлением Правительства РФ, а также иные связанные со служебными командировками расходы (при условии, что они произведены работником с разрешения или ведома работодателя).

6.2.6. В случае вынужденной остановки в пути расходы, связанные со служебной командировкой, возмещаются работнику по решению ректора Университета (руководителей структурных подразделений в соответствии с предоставленными им полномочиями) на основании заявления работника в порядке и размерах, установленных настоящим разделом.

6.3. Возмещение расходов, связанных со служебными поездками работников, постоянная работа которых имеет разъездной характер.

6.3.1. Работникам, постоянная работа которых имеет разъездной характер, определенный должностной инструкцией и (или) трудовым договором, может производиться возмещение расходов по проезду, если такие работники не обеспечиваются специальным транспортом для выполнения служебных обязанностей.

6.3.2. Перечень работ, профессий (должностей), фамилий работников, чья работа носит разъездной характер, утверждается приказом ректора Университета.

6.3.3. Возмещение расходов по проезду работникам, постоянная работа которых имеет разъездной характер, производится в размере стоимости ежемесячного проездного билета на городской пассажирский транспорт общественного пользования, либо обеспечивается выдача работнику за счет средств Университета проездного билета на городской пассажирский транспорт общего пользования.

6.4. Гарантии и компенсации при использовании сотовой связи в служебных целях.

6.4.1. Использование работником сотовой связи при исполнении им трудовых обязанностей производится с согласия и в интересах работодателя и определяется должностной инструкцией и (или) трудовым договором.

6.4.2. Перечень профессий (должностей), фамилий работников, которым в силу исполняемых ими обязанностей необходимо использование сотовой связи, а также лимит расходования на пользование услуг сотовой связи утверждаются приказом ректора Университета (руководителями структурных подразделений в соответствии с предоставленными им полномочиями).

6.4.3. Оплата за использование сотовой связи работникам, которым в силу исполняемых ими обязанностей необходима сотовая связь, может производиться в размере фактически произведенных затрат в пределах установленного лимита.

## 7. ОХРАНА ТРУДА

7.1. Работодатель и профком обязуются обеспечить право работников Университета на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм, санитарно-гигиенические условия, в соответствии с требованиями действующего законодательства об охране труда.

7.2 Стороны договорились создать комиссию по охране труда. В ее состав на паритетной основе входят представители работодателя и профсоюза. Положение о комиссии по охране труда утверждается ректором и председателем профкома.

7.2.1. Комиссия по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок.

7.3. Стороны содействуют выполнению представлений и требований технических инспекторов труда и внештатных технических инспекторов труда, представлений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда и здоровья.

7.4. Соглашение по охране труда

7.4.1. Стороны договорились ежегодно заключать Соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

7.4.2. Соглашение по охране труда заключается ежегодно и является Приложением к настоящему Коллективному договору.

7.4.3. Руководители подразделений и председатели профбюро предоставляют в комиссию по охране труда свои предложения в Соглашение по охране труда до 15 сентября каждого года.

7.4.4. Ежеквартально проводится проверка выполнения Соглашения по охране труда, в том числе выполнения пунктов соглашения, связанных с обеспечением вопросов пожарной безопасности.

7.5. Работодатель выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценке условий труда, медицинских осмотров работников рабочих мест по условиям труда в соответствии со ст. 212 ТК РФ и Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

7.5.1. Учебные аудитории и помещения для кафедр, лабораторий, других подразделений должны соответствовать требованиям Санитарных Правил и Норм, требованиям учебного процесса, укомплектованы необходимым количеством средств пожаротушения, оборудованы средствами пожарной сигнализации.

7.5.2. Заведующие хозяйством учебных корпусов обязаны ежедневно проводить осмотр вверенного им аудиторного фонда с фиксацией результатов в специальном журнале. О выявленных случаях отклонения от нормальных условий в аудиториях немедленно сообщать в соответствующие службы Университета для принятия необходимых мер: опечатывания, выведения из расписания, проведения ремонтных или восстановительных работ в выявленных аудиториях.

7.5.3. Работодатель систематически проводит плано-предупредительные ремонты и обслуживание технического оборудования помещений (окон, дверей, вентиляционных систем, электрооборудования и др.).

7.5.4. Работодатель обеспечивает режим запрета курения в местах общего пользования.

7.5.5. Работодатель обеспечивает пропускной режим в учебных корпусах Университета.

7.5.6. Во всех помещениях университета вывешиваются инструкции по поведению работников в случае возникновения пожара.

7.5.7. Не допускается сдача в эксплуатацию общественных, бытовых, учебных и производственных помещений после реконструкции, капитального и текущего ремонта, не обеспеченных противопожарной защитой.

7.6. Работодатель в области охраны труда:

7.6.1. Обеспечивает выделение средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе специальную оценку рабочих мест по условиям труда, обучение по охране труда, медицинских осмотров работников, на проведение профилактических противопожарных работ, из всех источников финансирования в размере не менее 2 % от фонда оплаты труда и не менее 0,7% от эксплуатационных расходов на содержание Университета.

Использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с Федеральным законом от 28 ноября 2018 г. N 431-ФЗ "О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2019 год и на плановый период 2020 и 2021 годов".

7.6.2. Обеспечивает обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ, пожарной безопасности.

7.6.3. Обеспечивает приобретение и выдачу за счет средств Университета молока или других равноценных пищевых продуктов; смывающих и обезвреживающих средств, специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты; прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке.

Перечень подразделений, профессий (должностей), фамилий работников, занятых на работах с вредными условиями труда, работа в которых дает право на бесплатное получение молока или других равноценных пищевых продуктов, утверждается приказом ректора Университета по результатам специальной оценки рабочих мест по условиям труда.

Бесплатная выдача молока или других равноценных пищевых продуктов работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, производится в соответствии с установленными Министерством здравоохранения и социального развития РФ:

- нормами и условиями бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов;

- перечнем вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов.

Замена молока или других равноценных пищевых продуктов компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, не производится.

7.6.4. Ведет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников Университета и несчастных случаев с обучающимися для последующего рассмотрения на ректорате с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

7.6.5. Проводит анализ данных и принятие мер по снижению случаев временной нетрудоспособности работающих.

7.6.6. Обеспечивает освобождение беременных женщин от работы с сохранением среднего заработка для прохождения обязательного медицинского обследования

7.6.7. Информировывает профком в течение первого квартала о состоянии производственного травматизма в истекшем году и его причинах, о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда, о выделении средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе затратах на приобретение спецодежды и других средств защиты, молока или равноценных пищевых продуктов, проведение медосмотров, на доплаты за работу во вредных и опасных условиях труда.

7.6.8. Обеспечивает безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов.

7.6.9. Обеспечивает недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

7.6.10. Обеспечивает применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

7.6.11. Обеспечивает режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.6.12. Обеспечивает организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

7.6.13. Обеспечивает информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

7.6.14. Обеспечивает принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

7.6.15. Обеспечивает расследование и учет в установленном порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.6.16. Обеспечивает санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

7.6.17. Обеспечивает обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.6.18. Обеспечивает разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения объединенной первичной профсоюзной организации.

7.6.19. Организует обучение уполномоченных по охране труда по вопросам трудового законодательства и охраны труда.

7.6.20. Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.6.21. Обеспечивает условия для осуществления уполномоченными лицами по охране труда профсоюзного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда.

Обеспечивает предоставление оплачиваемого рабочего времени уполномоченным по охране труда для выполнения возложенных на них обязанностей и надбавки к заработной плате в размере 20 процентов.

7.6.22. Обеспечивает выплату единовременной денежной компенсации сверх предусмотренной федеральным законодательством семье пострадавшего в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания, по заявлению члена семьи в размере 30000 рублей.

7.7. Обязанности Профкома в области охраны труда:

7.7.1. Организует проведение проверок состояния охраны труда в подразделениях, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных Коллективным договором, Соглашением по охране труда.

7.7.2. Осуществляет постоянный контроль за обеспечением безопасных условий трудового и образовательного процессов, за состоянием условий труда и учебы на рабочих и учебных местах, а также за правильностью применения работниками и обучающимися средств индивидуальной и коллективной защиты.

7.7.3. Оказывает практическую помощь работникам Университета в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, представляет их интересы в органах государственной власти, в суде.

7.7.4. Содействует реализации права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

7.7.5. Обеспечивает избрание уполномоченных лиц по охране труда профбюро подразделений, способствует формированию и организации деятельности совместной комиссии по охране труда и оказывает помощь в их работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

7.7.6. Организует участие Университета в смотре-конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации» и «Лучший внештатный технический инспектор труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации».

7.8. Обязанности работника в области охраны труда:

- 7.8.1. Соблюдать требования охраны труда и пожарной безопасности, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.
- 7.8.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.
- 7.8.3. Проходить инструктаж по охране труда и пожарной безопасности, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда и пожарной безопасности.
- 7.8.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).
- 7.8.5. Проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) при работах с вредными условиями труда.
- 7.9. Изменение режима рабочего времени или приостановление работ при условиях труда, отклоняющихся от нормальных:
- 7.9.1. При понижении температуры воздуха в помещении ниже допустимых пределов, установленных государственными стандартами (ГОСТ 12.1.005-88) во время отопительного сезона работодатель принимает решение о прекращении работ в корпусе (в отдельных помещениях) до восстановления соответствующего температурного режима.
- 7.9.2. Немедленное прекращение работ в Университете осуществляется при поступлении официальных сообщений от служб УВД, ФСБ, МЧС, гражданской обороны, администрации области и города, Университета о наступлении стихийного бедствия или чрезвычайной ситуации.
- 7.9.3. Кроме того, работы приостанавливаются по распоряжению Работодателя при возникновении следующих экстремальных ситуаций в помещениях Университета:
- при отсутствии освещения в темное время суток;
  - при отсутствии водоснабжения корпуса.
- 7.10. В случае возникновения опасности для жизни и здоровья работника вследствие нарушения требований охраны труда работник имеет право прекратить работу. За ним сохраняется место работы (должность) и средний заработок до полного устранения причин, порождающих опасность. Руководители структурных подразделений, виновные в нарушении требований охраны труда, несут ответственность в соответствии с законодательством.
- 7.11. Работодатель обязуется расследовать несчастные случаи на производстве с участием выборного органа первичной профсоюзной организации для принятия мер, направленных на предупреждение несчастных случаев на производстве.
- 7.11.1. Работодатель обеспечивает беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в организации и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
- 7.11.2. Результаты расследования несчастных случаев на производстве рассматриваются работодателем с участием профкома для принятия решений, направленных на профилактику несчастных случаев на производстве.
- 7.11.3. Если при расследовании несчастного случая с работником комиссией установлено, что грубая неосторожность работника содействовала возникновению несчастного случая или увеличению вреда, причиненного его здоровью, то с учетом заключения профкома комиссия определяет степень вины работника в процентах.
- 7.12. В целях охраны здоровья работников, занятых на работах с вредными условиями труда работодатель обеспечивает выдачу работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, бесплатно молока по установленным нормам.

## 7. ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ

### 8.1. Мероприятия, направленные на охрану здоровья

#### 8.1.1. Работодатель обязуется:

- организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований) (ст. 213 ТК РФ); список должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда является приложением к настоящему Коллективному договору; отказ работника от прохождения обязательного медицинского осмотра (обследования) рассматривается как нарушение трудовой дисциплины для данной категории работников;
- обеспечить выполнение требований Порядка проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития России от 12.04.2011 № 302н;
- своевременно информировать работников о необходимости замены полисов Обязательного медицинского страхования и нести связанные с этим расходы;
- укомплектовать медикаментами аптечки первой помощи подразделений Университета, а также вахты всех учебных корпусов и общежитий, деканаты факультетов, лаборатории; ответственными за сохранность аптечек, выдачу медикаментов работникам назначить комендантов корпусов, общежитий, руководителей подразделений. Ответственными за содержание аптечек и соответствие нормам годности медикаментов назначаются руководители соответствующих структурных подразделений.

8.1.2. Медицинское обследование работников Университета, подлежащих обязательным периодическим медицинским осмотрам, и их лечение проводятся в Медицинском центре «Дом здоровья» и (или) в иных медицинских учреждениях согласно договорам между Университетом и учреждениями здравоохранения, имеющими соответствующие лицензии.

## 9. СОЦИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

### 9.1. Средства на социальную помощь работникам

#### 9.1.1. Для социальной помощи работникам следующие средства:

- средства Фонда социального страхования;
- средства, выделяемые работодателем для социальной поддержки работников;
- средства, выделяемые подразделением для социальной поддержки работников подразделения;
- средства, выделяемые профкомом на социальные нужды.

9.1.2. Использование средств социальной помощи работникам Университета производится по следующим статьям:

- материальная помощь работникам, в том числе на медицинское обследование и лечение работников;
- материальная помощь членам семьи работника в связи с его смертью;
- средства, выделяемые на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу среди работников;
- праздничные, юбилейные и новогодние подарки для работников и их детей;
- приобретение путевок и курсовок для работников и их семей;
- компенсация расходов на приобретение путевок в лагеря отдыха для детей работников;

- другие социальные расходы.

9.1.3. Бухгалтерия Университета ежегодно предоставляет в профком сведения о результатах использования средств на социальную помощь работникам.

9.1.4. Работодатель обязуется обеспечить отдых и оздоровление детей работников университета в детском оздоровительном лагере «Березка» в течение летнего оздоровительного сезона.

9.1.5. Работодатель обязуется обеспечить отдых работников Университета и членов их семей на базе отдыха «Наука» в течение летнего оздоровительного сезона.

9.1.6. Работодатель обеспечивает меры по организации отдыха, санаторно-курортного лечения работников на имеющейся базе учреждений (с учетом межвузовской кооперации) за счет использования средств от приносящей доход деятельности Университета.

9.1.7. Если порядком предоставления средств не установлено иное, Университет самостоятельно определяет направление использования средств, полученных из соответствующего бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, в том числе на:

- установление выплат стимулирующего характера, улучшение условий труда и быта, удешевление стоимости общественного питания, организацию отдыха работников, их семей, мероприятия по охране здоровья и оздоровлению работников, реализацию программ негосударственного пенсионного обеспечения, другие социальные нужды работников и их детей;

- укрепление материально-технической базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территорий и другие производственные нужды, а также долевое участие в строительстве жилья работникам.

9.1.8. Работники структурных подразделений университета, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, а также в других местностях с неблагоприятными природно-климатическими условиями, пользуются льготами и компенсациями, установленными законодательством Российской Федерации.

## 9.2. Объекты социальной сферы Университета

9.2.1. К объектам социальной сферы Университета относятся:

- спортивные помещения и сооружения, в том числе учебно-спортивный комплекс Университета;
- общежития;
- спортивно-оздоровительный комплекс: база отдыха преподавателей и сотрудников «Наука», детский оздоровительный лагерь «Березка», студенческий спортивно-оздоровительный лагерь «Олимп».

9.2.2. Работодатель обязуется сохранять, развивать и использовать все объекты социальной сферы для целей и задач социального обеспечения работников, улучшения их условий труда и отдыха. В случае предоставления услуг объектов социальной сферы посторонним лицам работодатель обеспечивает приоритет социальных прав работников Университета при пользовании указанными объектами.

## 9.3. Обеспечение работников питанием

9.3.1. Работодатель обязуется

- обеспечивать работников и студентов (обучающихся) возможностью полноценного, качественного питания через пункты общественного питания;
- организовать работу буфета (буфетов), передвижных пунктов общественного питания;
- обеспечить условия для организации питания студентов.

9.3.2. Профком Университета осуществляет контрольные функции за организацией питания работников в соответствии с действующим законодательством. На представление профкома Университета об улучшении условий работы столовой и буфетов работодатель обязуется направлять письменные ответы профкому Университета и предписания об устранении недостатков соответствующим подразделениям работодателя.

#### 9.4. Культурно-массовая работа

9.4.1. Для организации культурно-массовой работы работодатель и профком Университета выделяют необходимые финансовые и иные средства.

9.4.2. Работодатель обязуется бесплатно предоставлять залы и иные свободные помещения для проведения культурных мероприятий подразделений, профкома Университета, иных общественных организаций Университета по их письменным заявкам.

9.4.3. Работодатель принимает решение об использовании читальных залов библиотеки, других помещений для проведения экспозиций научных достижений ученых Университета, презентаций учебно-методической и программной продукции, произведений живописи, прикладного искусства известных художников, работников Университета и их детей.

9.4.4. Профком работников Университета принимает активное участие в организации культурно-массовых мероприятий, фестивалей, смотров-конкурсов, концертов, экскурсий, кружков, секций, студий и др., проводимых Работодателем.

#### 9.5. Спортивная и физкультурно-оздоровительная работа

9.5.1. Для проведения оздоровительной работы среди работников Университета работодатель предоставляет спортивные сооружения и помещения Университета. Предоставляется также спортивный инвентарь, автотранспорт для проведения спортивных мероприятий Университета, факультетов, структурных подразделений.

9.5.1. Работодатель и профком Университета обязуются обеспечить проведение ежегодной открытой Спартакиады работников Университета по видам спорта и финансировать их в порядке и на условиях, предусмотренных Положениями о проведении соревнований.

#### 9.6. Отдых и санаторно-курортное обслуживание работников

9.6.1. Для организации отдыха и лечения работников Университета и членов их семей приобретаются путевки в пансионаты, базы отдыха, санатории за счет средств Фонда социального страхования, а также средств Университета. Работодатель, профком Университета при наличии средств оплачивают стоимость путевки или ее части.

9.6.2. Комиссия по социальному страхованию информирует профсоюзный комитет и работников Университета о наличии путевок через средства массовой информации и через председателей профбюро всех подразделений Университета.

9.6.3. Путевки выделяются для распределения по заявкам на подразделения Университета с учетом количественного состава данного подразделения и сроков отдыха работников. Предложения подразделений по конкретным работникам, которым они рекомендуют предоставить путевки, подаются в комиссию по социальному страхованию за подписями руководителя подразделения и председателя профбюро.

9.6.4. Распределение путевок, полностью или частично оплачиваемых из средств работодателя или профкома, среди работников подразделения осуществляется с учетом следующих приоритетов:

- заслуг работника перед Университетом в целом (привлечение финансовых средств в Университет, укрепление международного престижа Университета, заслуги перед государством, профсоюзная работа и т.п.) или структурным подразделением;
- непрерывного стажа работы в Университете.

9.6.5. Путевки, приобретенные за счет средств объединенной первичной профсоюзной организации, распределяются по решению профкома в соответствии с Уставом объединенной первичной профсоюзной организации среди работников-членов профсоюза.

#### 9.7. Порядок пользования библиотеками Университета

9.7.1. Работники Университета имеют право бесплатно пользоваться следующими видами библиотечно-информационных услуг, предоставляемых Научной библиотекой и иными библиотеками Университета (далее по тексту – библиотеки Университета):

- первичная запись и оформление первичных документов;
- самостоятельная работа с каталогами (электронным или карточными);
- получение во временное пользование произведений печати и других видов документов из библиотечных фондов на абонементы и в читальных залах;



- получение полной информации о составе информационных ресурсов и наличии конкретных документов через электронный каталог и другие формы библиотечного информирования;
- получение консультативной помощи в поиске и выборе источников информации;
- получение необходимых изданий по межбиблиотечному абонементу с оплатой почтовых расходов (за счет абонента или подразделения, где он работает).

9.7.2. Библиотеки Университета обеспечивают приоритетное библиотечно-информационное обслуживание педагогических работников Университета.

9.7.3. При нарушении правил пользования библиотечно-информационными услугами работник несет ответственность в соответствии с Правилами пользования библиотеками Университета, утверждаемыми работодателем по согласованию с профкомом Университета.

#### 9.8. Работа с ветеранами

9.8.1. Ветераном труда является работник, попадающий под определение ветеран труда в соответствии с действующим законодательством и имеющий необходимые документы, которые требуются по законодательству.

9.8.2. Звание «Ветеран ЮУрГУ» присваивается ветеранам труда Университета, достигшим пенсионного возраста и проработавшим в Университете не менее 20 лет – для женщин, 25 лет – для мужчин и заслужившим доверие и уважение коллектива долготелным образцовым трудом и активным участием в общественной жизни Университета, города и области.

9.8.3. Интересы ветеранов труда и войны представляют Совет ветеранов Университета и профком Университета.

### **10. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ**

10.1. Стороны настоящего Договора пришли к соглашению о том, что:

- будут взаимодействовать при разработке и реализации мероприятий по профессиональной подготовке и переподготовке кадров для нужд Университета;
- определять формы профессиональной подготовки и переподготовки кадров, а также перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом мотивированного мнения профкома Университета.

10.2. Работодатель обязуется:

10.2.1. Организовать педагогическим работникам дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года.

10.2.2. Осуществлять финансирование данных мероприятий за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, субсидии на иные цели, а также средства от приносящей доход деятельности Университета.

10.2.3. Сохранять за работником место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работу в случае направления его для повышения квалификации и (или) профессиональной переподготовки. Если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

10.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

10.2.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным Министерством науки и высшего образования РФ, в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям.

10.2.6.Всемерно содействовать работе и совершенствованию системы повышения квалификации работников Университета, создания новых перспективных направлений подготовки и переподготовки кадров.

10.2.7.Поддерживать и укреплять связи с предприятиями, НИИ, органами власти с целью содействия в трудоустройстве молодых специалистов и получении средств на развитие материальной базы Университета.

10.2.8.Развивать связи с выпускниками Университета, для чего создать и систематически дополнять банк данных о выпускниках.

10.3. Повышение квалификации ППС

10.3.1.Работодатель обязуется обеспечивать дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности на факультетах повышения квалификации преподавателей, в институтах по переподготовке и повышению квалификации преподавателей, в центрах переподготовки и повышения квалификации преподавателей, в форме стажировок в учебные, научные, производственные и другие учреждения, в том числе зарубежные, в соответствии с планами повышения квалификации профессорско-преподавательского состава. Повышение квалификации преподавателей может быть организовано в структурных подразделениях Университета.

10.3.2.Направление на стажировку ППС осуществляется работодателем по представлению руководителей структурных подразделений за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, субсидии на иные цели, а также средств от приносящей доход деятельности.

10.4.Повышение квалификации научных работников

Повышение квалификации научных работников осуществляется по решению руководителей научных подразделений и финансируется за счет средств от приносящей доход деятельности этих подразделений.

10.5.Повышение квалификации АУП

Повышение квалификации административно-управленческого персонала определяется производственной необходимостью и осуществляется по решению работодателя.

## **11. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА**

11.1.Гарантии деятельности профсоюза

11.1.1. Стороны договорились о том, что не допускается ограничение гарантированных законом и настоящим Коллективным договором социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

11.1.2. Работодатель обязуется предоставить профкому для улучшения его деятельности в бесплатное пользование:

- отдельное оборудованное помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением;
- прямые городские телефоны;
- междугороднюю телефонную связь;
- средства оргтехники;
- электронную почту; интернет;
- размещение в информационном пространстве Университета профсоюзной информации;
- мебель, компьютерное оборудование, необходимый хозяйственный инвентарь;
- конференц-зал для заседаний профкома не реже одного раза в месяц (по согласованному графику);
- обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений,
- автотранспорт по заявке профкома.

11.1.3. Работодатель:

- обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет объединенной первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений;
- ежеквартально предоставляет в профком информацию об удержании членских взносов с работников;
- предоставляет профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, другим социально-экономическим вопросам; вопросам жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания работников и обучающихся в общежитии;
- в целях учета мнения выборного органа объединенной первичной профсоюзной организации обеспечивает право участия председателя профсоюзного комитета в работе органов управления по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих интересы работников, а также относящихся к деятельности учреждения в целом.

11.1.4. Председатели профбюро имеют право участвовать в совещаниях, проводимых органами администрации Университета и его подразделений, по вопросам социально-экономического положения работников и развития социальной сферы. Органы администрации обязаны своевременно информировать председателей профбюро о времени и месте проведения указанных заседаний.

## 11.2. Гарантии для профсоюзного актива

11.2.1. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

11.2.1.1.. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях организаций - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в организации; а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в организации, профорганизаторы - 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.

11.2.1.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций - с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

11.2.1.3. Члены выборных органов профсоюзных организаций, уполномоченные по охране труда профсоюзного комитета, внештатные инспекторы труда Профсоюза, представители профсоюзной организации в создаваемых работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением места работы (должности) и среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашением, коллективным договором.

11.2.2. Стороны признают гарантии освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов:

11.2.2.1. Работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в профсоюзные

органы, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (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 либо отсутствием в организации соответствующей работы (должности) Профсоюз сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки - 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 Профсоюза.

11.2.2.2. Сохранение за освобожденными профсоюзными работниками и штатными работниками профсоюзного органа социально-трудовых прав, гарантий и льгот, действующих в организации, в соответствии с коллективным договором, соглашением.

11.2.2.3. Педагогические работники, у которых срок действия квалификационной категории, установленной (присвоенной) по результатам аттестации, истекает в период исполнения ими на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания, имеют право на период до прохождения ими аттестации в установленном порядке на оплату труда, предусмотренную для педагогических работников, имеющих соответствующую квалификационную категорию.

11.2.2.4. Сохранение за освобожденными профсоюзными работниками продолжительности ежегодного отпуска, предоставляемого по прежней работе, путем присоединения к основному отпуску дополнительного отпуска применительно к порядку, установленному для работников с ненормированным рабочим днем.

11.2.3. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности Университета, высших школ, институтов, факультетов, кафедр и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при избрании по конкурсу на замещение должностей научно-педагогических работников, при разработке внутривузовских положений по рейтингам высших школ, институтов, факультетов и кафедр.

11.2.4. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом положений Соглашения.

11.3. Акты Университета, при принятии которых требуется согласование с профкомом

11.3.1. Работодатель согласовывает с профкомом Университета приказы, распоряжения, иные локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, связанные с реализацией коллективных или индивидуальных трудовых или иных прав работников в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, Отраслевым соглашением, настоящим Коллективным договором.

11.3.2. По согласованию с профкомом принимаются и утверждаются следующие локальные нормативные акты Университета:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Соглашение по охране труда;
- Положение об оплате труда работников Университета;
- Положение о выплате материальной помощи работникам Университета;
- Иные локальные правовые акты в случаях, предусмотренных законодательством.

11.4. Представители профкома входят в состав и участвуют в работе следующих комиссий Университета:

- комиссия по социальной работе;
- комиссия по трудовым спорам;
- комиссия по охране труда;
- комиссия по работе с ветеранами;
- другие комиссии, деятельность которых связана с решением вопросов по реализации трудовых или иных прав работников Университета.

## **12. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Соглашения, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Соглашением, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законом.

## **13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

13.1. Обязательность выполнения Коллективного договора

Все условия настоящего Договора являются обязательными для подписавших его сторон и распространяются на работников Университета, его филиалов и иных обособленных структурных подразделений. Стороны настоящего Договора не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

13.2. Срок действия Коллективного договора

Настоящий Договор вступает в силу с «01» мая 2019 года и действует в течение трех лет. По истечении этого срока стороны вправе продлить действие настоящего Договора на срок не более трех лет. В течение трех месяцев до окончания срока действия Договора любая из сторон вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового Договора.

13.3. Порядок заключения Коллективного договора, внесения в него изменений и дополнений.

13.3.1. Основные положения настоящего Договора выработаны в ходе демократического обсуждения в коллективах работников подразделений Университета и переговоров администрации и профсоюзного комитета, основанных на принципах социального партнерства, общей ответственности за качество подготовки специалистов и надежной защиты социальных прав каждого члена коллектива работников.

13.3.2. Коллективный договор принимается Конференцией работников и обучающихся Университета. Конференция Университета считается правомочной, если на ней присутствуют не менее двух третей от списочного состава выбранных делегатов конференции. Коллективный договор считается принятым, если за него проголосовало большинство присутствующих делегатов.

13.3.3. Внесение изменений или дополнений в Договор осуществляется соответствующей комиссией, создаваемой на паритетных началах из представителей работодателя и работников. В состав комиссии входит 6 человек, в том числе 3 человека – от администрации Университета, 3 человека – от профкома.

13.3.4. Состав комиссии от администрации утверждается приказом ректора Университета.

13.3.5. Состав комиссии из числа представителей профкома утверждается решением профкома.

13.3.6. Работа комиссии по изменению и дополнению Коллективного договора осуществляется в следующем порядке:

- проводятся предварительные взаимные консультации сторон;
- согласованное решение о внесении дополнений и изменений подписывается сторонами;

- подписанные сторонами изменения и дополнения к Договору направляются для уведомительной регистрации в соответствующий орган по труду.

13.3.7. Изменения и дополнения вступают в силу с момента подписания сторонами. Об изменениях и дополнениях Договора уведомляется трудовой коллектив. Изменения и дополнения оформляются в виде приложения к Договору, являются его неотъемлемой частью и имеют равную юридическую силу с иными положениями Договора.

13.4. Контроль за выполнением Коллективного договора

Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, а также органами по труду.

Стороны, подписавшие Коллективный договор, отчитываются о его выполнении на конференции работников и обучающихся Университета.

13.5. Текст Коллективного договора, изменений и дополнений к нему, размещается на официальном сайте Университета.

Работодатель обеспечивает все структурные подразделения Университета текстом Коллективного договора с приложениями.

Приложения к Коллективному договору:

Приложение № 1. Положение об оплате труда работников федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Южно-Уральский государственный университет (национальный исследовательский университет)»;

Приложение № 2. Положение о выплате материальной помощи работникам федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Южно-Уральский государственный университет (национальный исследовательский университет)»;

Приложение № 3. Правила внутреннего трудового распорядка федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Южно-Уральский государственный университет (национальный исследовательский университет)»;

Приложение № 4. Соглашение по охране труда администрации и профсоюзного комитета федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Южно-Уральский государственный университет (национальный исследовательский университет)»;

Приложение № 5. Перечень профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатную выдачу спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, а также норм санитарной одежды и санитарной обуви работникам Университета;

Приложение № 6. Перечень рабочих мест, для которых необходима выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств (согласно приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации 17.12.2010г. № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»).

---

## ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЙ

### СОГЛАСОВАНО

Проректор по учебной работе	А.А.Радионов
Проректор по учебной работе	А.В.Шмидт
Проректор по научной работе	А.А. Дьяконов
Проректор по экономическим и финансовым вопросам	Л.И. Бойкова
Проректор по международной деятельности	О.Н.Ярошенко
Проректор по информатизации	Л.Б. Соколинский
Проректор по внеучебной работе и молодежной политике	В.В.Бурматов
Проректор по административно-хозяйственной работе и строительству	В.А Трофимычев
Главный бухгалтер	О.Н. Щербинина
Начальник юридического управления	Е.Е.Шведова
Начальник управления по работе с кадрами	Т.В.Милосердова

