

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Голубев Евгений Викторович
Должность: Исполняющий обязанности ректора
Дата подписания: 19.08.2025 11:08:32
Уникальный программный ключ:
75fb4b3f189dca3ca480ad8a470f88ebdadd2b17

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Заполярный государственный университет им. Н.М. Федоровского»
на 2025-2028 годы

Утвержден
на конференции
работников и обучающихся

«23» 04 2025 г.



Ректор

Е.В.Голубев

«__» ____ 2025 г.



Председатель профсоюзной
организации

Т.А. Евсеев

«23» 04 2025 г.

Норильск 2025 г.

СОДЕРЖАНИЕ:

РАЗДЕЛ I «ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ»

РАЗДЕЛ II «ОФОРМЛЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ»

РАЗДЕЛ III «РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА»

РАЗДЕЛ IV «СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ»

РАЗДЕЛ V «ОРГАНИЗАЦИЯ И СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА»

РАЗДЕЛ VI «ОХРАНА ТРУДА»

РАЗДЕЛ VII «ЛЬГОТЫ И СОЦИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ»

РАЗДЕЛ VIII «ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗОВ»

РАЗДЕЛ IX «ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ»

ПРИЛОЖЕНИЯ:

1. План мероприятий по охране труда.
2. Смета расходования средств на охрану труда.
3. Перечень профессий и работ, за выполнение которых предоставляются компенсационные выплаты, на основании специальной оценки условий труда (СОУТ).

РАЗДЕЛ I «ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ»

1.1. Настоящий Коллективный договор федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Заполярный государственный университет им. Н.М. Федоровского» на 2025-2028 годы (далее по тексту - Договор) заключен между работодателем – федеральным государственным бюджетным образовательным учреждением высшего образования «Заполярный государственный университет им. Н.М. Федоровского» (далее по тексту – Работодатель, Университет) в лице ректора Голубева Евгения Викторовича, действующего на основании Устава, и его работниками (далее по тексту - Работники) в лице Евсеева Тимура Алексеевича, председателя первичной профсоюзной организации Университета, действующего на основании Положения о местной общественной организации - первичной профсоюзной организации Региональной общественной организации – Красноярской краевой организации Профсоюза работников народного образования Российской Федерации, далее совместно по тексту Договора именуемыми Сторонами.

1.2. Настоящий Договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе Российской Федерации, Федеральном законе от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральном законе от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законе Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», иных нормативных документах действующего законодательства в сфере образования и труда, Уставе и локальных нормативных документах Университета.

1.3. Настоящий Договор заключается с целью:

- создания системы социально-трудовых отношений, максимально способствующей стабильности и эффективности работы;
- установления социально-трудовых льгот для Работников;
- повышения уровня жизни Работников и членов их семей;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности Сторон.

1.4. Предметом Договора являются обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, подготовки, дополнительного профессионального образования, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.5. Положения Договора распространяются на Работодателя и всех Работников Университета, состоящих с ним в трудовых отношениях, независимо от членства в профсоюзе.

1.6. При разрешении вопросов, не урегулированных настоящим Договором, Стороны руководствуются действующим законодательством Российской Федерации.

1.7. В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение Работников и обучающихся Университета по сравнению с условиями Договора, действуют новые нормы законодательства России без внесения изменений в Договор.

1.8. Текст настоящего Договора доводится до сведения Работников не позднее месячного срока со дня его подписания. Работодатель обязуется довести Договор до сведения Работников Университета путем размещения его на официальном сайте Университета. При приеме на работу Работодатель или его представитель обязан ознакомить Работника с настоящим Договором.

РАЗДЕЛ II «ОФОРМЛЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ»

2.1. Сторонами трудового договора являются Работодатель и Работник.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Сторонами. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя (ст. 67 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.3. Трудовой договор, предусматривающий выполнение Работником трудовой функции дистанционно, может заключаться путем обмена между Работником и Работодателем электронными документами с использованием усиленной квалифицированной электронной подписи Работодателя и усиленной квалифицированной электронной подписи или усиленной неквалифицированной электронной подписи Работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи.

2.3. При заключении трудового договора Работник предъявляет Работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку в бумажном виде и (или) сведения о трудовой деятельности по форме СТД-Р или СТД-ПФР вместе с трудовой книжкой или вместо нее (статья 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые или, когда Работник поступает на работу на условиях совместительства;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документ об образовании и/или квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении;

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

В отдельных случаях с учетом специфики работы Университета Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

В случае, когда образование и (или) квалификация получены Работником в иностранном государстве, они должны быть официально признаны в Российской Федерации.

Признание в Российской Федерации образования и (или) квалификации, полученных в иностранном государстве, осуществляется в соответствии с международными договорами Российской Федерации, регулирующими вопросы признания и установления эквивалентности иностранного образования и (или) иностранной квалификации, и законодательством Российской Федерации.

При заключении трудового договора путем обмена электронными документами документы, указанные в настоящем пункте, могут быть предъявлены Работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

2.4. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого Работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включаются информация о Работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах Работника на другую постоянную работу, об увольнении Работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом информация.

Работодатель обязан предоставить Работнику (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у Работодателя способом, указанным в заявлении Работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью, поданном в письменной форме или по адресу электронной почты Работодателя **nii@norvuz.ru**:

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;

- при увольнении в день прекращения трудового договора.

В случае выявления Работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных Работодателем для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, Работодатель по письменному заявлению Работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

2.5. Трудовые договоры могут заключаться:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (ст. 58 Трудового кодекса Российской Федерации).

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации. Срочный трудовой договор может заключаться по соглашению Сторон без учета характера предстоящей работы или условий ее выполнения в случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

Эффективный контракт с Работниками заключается в соответствии с Приказом Минтруда России от 26.04.2013 N 167н (ред. от 20.02.2014) "Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта" и локальными нормативными актами Университета.

2.6. В трудовом договоре, который от имени Университета трудовой подписывает ректор или иное, уполномоченное им лицо, указываются

условия, определенные как существенные как действующим законодательством, так и локальными нормативными актами Университета.

2.7. Изменение определенных Сторонами существенных условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению Сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Соглашение об изменении определенных Сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.8. В трудовом договоре, заключаемом с педагогическим Работником, указывается наименование должности в соответствии с Номенклатурой должностей педагогических работников (утв. Постановлением Правительства РФ от 21.02.2022 N 225), объем учебной нагрузки.

Объем учебной нагрузки педагогических Работников устанавливается в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

2.9. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение Работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- об обязанности Работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств Работодателя;
- о видах и об условиях дополнительного страхования Работника;
- об улучшении социально-бытовых условий жизни Работника и членов его семьи;
- об уточнении применительно к условиям работы данного Работника прав и обязанностей Работника и Работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Данный перечень дополнительных условий не является исчерпывающим.

2.10. На период отпуска по уходу за ребенком сохраняется место работы (должность) (ст. 256 Трудового кодекса Российской Федерации).

За педагогическими Работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность).

За педагогическими Работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется объем учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).

Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического Работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе Работодателя, за исключением ликвидации организации.

2.11. По инициативе Работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.), определенные Сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение при продолжении Работником работы без изменения трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.12. Работодатель обязан отстранить от работы, не допускать к работе Работника: появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда; не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в предусмотренных законодательством случаях; при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения Работником работы, обусловленной трудовым договором; по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в других случаях, предусмотренных законодательством (ст. 76 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.13. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются Работодателем с учетом мнения представительного органа Работников. О введении новых норм труда Работники должны быть извещены не позднее чем за 2 месяца (ст. 162 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.14. Прекращение трудового договора с Работником может производиться по ст. ст. 77, 81, 336 Трудового кодекса Российской Федерации.

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;

- при увольнении в день прекращения трудового договора.

2.15. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

2.16. Работодатель обязуется:

2.16.1. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель ознакомить Работника под подпись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника, настоящим Договором (ст. 68 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.16.2. Не привлекать внешних совместителей при неполной занятости штатных сотрудников профессорско-преподавательского состава соответствующей специализации, не считая специалистов, читающих уникальные курсы или лекции (в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом).

2.16.3. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками сообщать об этом в органы службы занятости и профсоюзному комитету первичной профсоюзной организации Университета не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий. в письменной форме. В случае если решение о сокращении численности или штата Работников Университета может привести к массовому увольнению Работников, Работодатель не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий обязуется представлять органу службы занятости и профсоюзный комитет Университета информацию о возможном массовом увольнении.

2.16.4. Увольнение по инициативе Работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 и 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, работников, являющихся членами профсоюза, допускать с учетом мотивированного мнения профсоюзной организации, представленного в установленные сроки.

2.16.5. Организовывать педагогическим работникам Университета прохождение дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности.

РАЗДЕЛ III «РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА»

3.1. Рабочее время - время, в течение которого Работник в соответствии с локальными нормативными актами и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

3.2. Работники имеют право:

- на нормальную продолжительность рабочего времени - не более 40 часов в неделю (ст. 91 Трудового кодекса Российской Федерации);

- сокращенную продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. ст. 92, 333 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.3. При приеме на работу Работодателем устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени для следующих категорий Работников:

- для женщин – 36 часов в неделю;
- для Работников в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю (при обучении в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, - не более 12 часов в неделю);
- для Работников в возрасте от 16 до 18 лет - не более 35 часов в неделю (при обучении в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, - не более 17,5 часа в неделю);
- для Работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
- для Работников, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3-й или 4-й степени либо опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

3.3. Неполное рабочее время предоставляется Работодателем:

- по соглашению Сторон трудового договора;
- по просьбе беременной женщины; Работника-родителя (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет); лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 Трудового кодекса Российской Федерации).

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда Работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для Работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

3.4. Продолжительность рабочего времени Работников определяется в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре", а также Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденными Приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 N 536.

3.5. Режим рабочего времени и отдыха закрепляется в правилах внутреннего трудового распорядка и других локальных нормативных актах Работодателя: графике сменности, графике работы, расписании занятий и т.д. (гл. 16 Трудового кодекса Российской Федерации). При составлении указанных локальных актов не должна быть превышена установленная продолжительность ежедневной работы (ст. 94 Трудового кодекса Российской Федерации).

Федерации) или установленная продолжительность рабочего времени за учетный период (ст. 104 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.6. В случаях, указанных в ч. 3 ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации, сверхурочная работа производится без согласия Работника, в случаях, указанных в ч. 2 ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации, - с письменного согласия Работника, в остальных случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия Работника и с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации Университета.

3.7. Привлечение Работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в случаях, указанных в ч. 2 ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации, с его письменного согласия, в случаях, указанных в ч. 3 ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации, - без его письменного согласия, а в остальных случаях - с письменного согласия Работника и с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации Университета. Привлечение преподавательского состава к учебной работе в праздничные дни запрещается.

3.8. Работники имеют право:

3.8.1. На ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью:

- 28 календарных дней (ст. 115 Трудового кодекса Российской Федерации);

- 56 календарных дней - Работники, относящиеся к профессорско-преподавательскому составу;

- 31 календарный день - Работники в возрасте до 18 лет;

- не менее 30 календарных дней - Работники-инвалиды независимо от группы инвалидности (ст. 115 Трудового кодекса Российской Федерации).

- на основной удлиненный оплачиваемый отпуск (перечень Работников и продолжительность устанавливается Постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2024 N 415 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках").

3.8.2. На ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, который не может быть менее трех календарных дней (ст. ст. 116 - 120 Трудового кодекса Российской Федерации), который предоставляется в том числе:

- 24 календарных дня - Работникам, работающим в районах Крайнего Севера;

- 16 календарных дней - Работникам, работающим в приравненных к ним местностях;

- 8 календарных дней - Работникам, работающим в остальных районах Севера, где установлены коэффициент и надбавка к зарплате (ст. 14 Закона РФ от 19.02.1993 N 4520-1 (ред. от 25.12.2023) "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях";

- Работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, - продолжительностью 7 календарных дней или большей продолжительности с учетом результатов специальной оценки условий труда;

- Работникам с ненормированным рабочим в соответствии с локальными нормативными актами университета;

- иным Работникам в соответствии с действующим законодательством РФ.

3.8.3 Право на длительный отпуск продолжительностью до 1 года (для педагогических работников, не реже чем раз в 10 лет) (ст. 335 Трудового кодекса Российской Федерации, Порядок предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года, утвержденный Приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 N 644).

3.9. Право на использование оплачиваемого отпуска (ежегодного основного, дополнительного) за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Университете. По соглашению Сторон, отпуска Работнику могут быть предоставлены и до истечения шести месяцев.

3.10. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению Работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

- Работникам в возрасте до 18 лет;

- Работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до 3 месяцев.

3.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации Университета не позднее чем за две недели до наступления календарного года. Вновь принятым Работникам, не включенным в график, отпуск предоставляется по их заявлению, согласованному с его непосредственным руководителем

О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под подпись не позднее чем за две недели до его начала (ст. 123 Трудового кодекса Российской Федерации). Отдельным категориям Работников в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию Работника ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его супруги в отпуске по беременности и родам независимо от времени его работы у Работодателя.

Лицам, работающим по совместительству (отпуска предоставляются одновременно на основной работе и на работе по совместительству; если на работе по совместительству Работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом).

3.12. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться Работнику в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных основных оплачиваемых отпусков, установленной в Университете.

3.13. Разделение отпуска на части, отзыв из отпуска, перенос его полностью или частично на другой год допускается по соглашению Сторон и с согласия Работника, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. ст. 124, 125 Трудового кодекса Российской Федерации). 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. Отзыв Работника из отпуска допускается только с его согласия, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

3.14. Ежегодный отпуск должен быть продлен при временной нетрудоспособности Работника, при выполнении им государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы, и в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации (ст. 124 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.15. По письменному заявлению Работника часть ежегодного отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 126 Трудового кодекса Российской Федерации). При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению Работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением, за исключением случаев увольнения за виновные действия (ст. 127 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.13. Отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен Работнику по его письменному заявлению при наличии уважительных причин и с согласия Работодателя.

Работодатель обязан предоставить такой отпуск по письменному заявлению Работника в случаях, определенных ст. 128 Трудового кодекса Российской Федерации:

- до 35 календарных дней в году - участникам Великой Отечественной войны;
- до 14 календарных дней в году - работающим пенсионерам по старости (по возрасту);
- до 14 календарных дней в году - родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного

исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы;

- до 60 календарных дней в году - работающим инвалидам;
- до 5 календарных дней в году - Работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников;
- Работникам в иных случаях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

Настоящим Договором устанавливается право на ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы до 14 календарных дней:

- Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- Работнику - одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
- Работнику-отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери;
- Работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы.

Указанный отпуск реализуется в удобное для них время, а по заявлению Работника может присоединяться к ежегодному оплачиваемому отпуску или использоваться отдельно полностью либо по частям. Перенос его на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.14. На основании письменного заявления Работника Работодателем при наличии финансовой возможности может быть предоставлен отпуск с сохранением заработной платы:

- работникам, имеющим детей школьного возраста - один рабочий день 1 сентября или в другой день, в который начинается учебный год;
- для проводов детей в армию - 1 день;
- в связи с регистрацией брака - 2 дня
- в связи с бракосочетанием детей - 2 дня;
- в связи с рождением ребенка - 1 день;
- в связи со смертью близкого родственника;
- для ликвидации аварий в доме - 1 день.

РАЗДЕЛ IV «СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ»

4.1. В целях снижения социальной напряженности, в связи с проведением плановых мероприятий, влекущих сокращение численности (штата) Работников, а также мероприятий по выводу из состава Университета структурных подразделений и перевода Работников в другие подразделения с их согласия Работодатель обязуется:

- заблаговременно, письменно информировать профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации Университета о предстоящих изменениях в структуре Университета;

- включать представителей профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации Университета в состав рабочих групп по вопросам обеспечения гарантий трудовых прав Работника;

- проводить взаимные консультации с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации Университета по вопросам возможного высвобождения Работников, их трудоустройства и сохранения этим Работникам социальных гарантий;

- издавать приказы (распоряжения) о проведении мероприятия по сокращению работников с указанием мотива и перечня профессий (должностей), подлежащих исключению из штатного расписания.

4.3. Работодатель проводит политику содействия занятости Работников на основе повышения трудовой мобильности у самого Работодателя (включая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство), результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого Работника, развития и сохранения кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах и содействует занятости высвобождаемых Работников.

4.4. Работодатель не допускает необоснованного сокращения рабочих мест и обеспечивает:

4.4.1. Сохранение за Работником среднего месячного заработка на весь период обучения при направлении его на подготовку и дополнительное профессиональное образование с отрывом от основной работы.

4.4.2. Предоставление работы по специальности выпускникам образовательных организаций среднего, высшего образования в соответствии с заключенными договорами на обучение.

4.4.3. Предоставление высвобождаемым Работникам возможности переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора с сохранением средней заработной платы на весь срок обучения.

4.4.4. Предоставление Работникам, предупрежденным об увольнении в связи с принятым решением о ликвидации (прекращении деятельности) Работодателя либо о сокращении численности или штата, информации о направлении в законодательно установленном порядке в органы службы занятости письменного сообщения о проведении соответствующих мероприятий для содействия в их трудоустройстве, а также оплачиваемого времени для поиска работы не менее 2 часов в неделю в порядке, установленном локальным нормативным актом.

4.4.5. Предоставление преимущественного права на оставление на работе Работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией в случае сокращения численности или штата Работников.

4.4.6. Право на сохранение места работы (должности) в период приостановления действия трудового договора при призыве Работников на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту, заключенному в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28.03.1998 N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

4.5. В случае расторжения трудового договора с Работником, подлежащим увольнению по сокращению численности или штата, Работодатель выплачивает ему все виды вознаграждений, положенных Работникам и носящих квартальный, полугодовой, годовой и иной характер, в размерах пропорционально отработанному времени.

РАЗДЕЛ V «ОРГАНИЗАЦИЯ И СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА»

5.1. Оплата труда Работников производится в соответствии с действующими в Университете локальными нормативными актами в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества, в том числе в зависимости от достижения показателей и критериев оценки эффективности деятельности, и условий выполняемой работы без ограничения максимального размера. Работодатель обязуется закреплять показатели эффективности и результативности деятельности научно-педагогических работников для назначения стимулирующих выплат в трудовом договоре Работника на основании заключенного эффективного контракта.

5.2 В целях обеспечения единых подходов к регулированию заработной платы работников организаций бюджетной сферы Работодатель обязуется применять текущие "Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2025 год" (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2024, протокол N 10пр) и последующие Решения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

5.3. Работодатель и Работники придерживаются общей тенденции о необходимости повышения размера средней заработной платы в Университете в целом и о необходимости повышения размера оплаты труда низкооплачиваемым категориям Работников Университета, чья заработная плата ниже прожиточного минимума, устанавливаемого в соответствующем регионе, в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

5.4. Выплата заработной платы (за исключением премии) Работникам производится в денежной форме (в рублях Российской Федерации) не реже, чем каждые полмесяца:

- за первую половину месяца - не позднее 20 числа текущего месяца;

- за вторую половину месяца - не позднее 5 числа следующего месяца.

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата производится накануне этого дня. Удержание налогов производится при начислении заработной платы за отработанный месяц.

5.5. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала. Если Работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо Работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за 2 недели до его начала, то Работодатель по письменному заявлению Работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с Работником.

5.6. При нарушении Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся Работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст. 236 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.7. Работодатель обязуется:

5.7.1. Обеспечить выдачу расчетных листков, содержащих информацию о составных частях заработной платы, причитающейся Работнику за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных Работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику, о размерах и об основаниях произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате;

5.7.2. Перечислять заработную плату по заявлению Работника на счет в банке, открытый на имя Работника, либо наличными денежными средствами в кассе;

5.7.3. Ошибки в начислении и выплате заработной платы устранять в течение пяти рабочих дней с момента обращения Работника в управление бухгалтерского и налогового учета Работодателя;

5.7.4. Выплату заработной платы, находящейся на депонентской задолженности, производить по заявлению Работника на счет в банке, открытый на его имя.

5.8. При направлении Работодателем Работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

5.9. Выполнение Работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

5.10. Система оплаты труда работников Университета устанавливается в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 05.08.2008 N 583 (ред. от 11.12.2024) "О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений" (вместе с "Положением об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений").

5.11. Размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются ректором Университета в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

5.12. Виды выплат компенсационного и стимулирующего характера, входящие в систему оплаты труда работников Университета, устанавливаются в соответствии с утверждаемыми в установленном порядке перечнями видов доплат компенсационного и стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 14.03.2024 N 195 "Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности "Образование" (Зарегистрировано в Минюсте России 26.06.2024 N 78682) и Приказом Минпросвещения России от 03.11.2023 N 829 "Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству просвещения Российской Федерации, по видам экономической деятельности", иными нормативными документами, в том числе локальными нормативными актами Университета.

5.13. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу, предусмотренную трудовыми договорами Работников Университета и (или) дополнительными соглашениями к ним. Назначение Работникам выплат стимулирующего

характера не является основанием для уменьшения размеров окладов (ставок заработной платы) и выплат компенсационного характера.

5.14. В целях поощрения Работников Университета за выполненную работу Работодателем устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

5.15. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальных выплат по итогам работы для всех категорий Работников Университета устанавливаются с учетом разрабатываемых в Университете показателей и критериев оценки эффективности деятельности Работников, позволяющих оценить результативность и качество их работы.

5.16. Стороны пришли к соглашению, что выплаты за интенсивность и высокие результаты работы на период адаптации к профессиональной деятельности устанавливаются педагогическим работникам до 35 лет включительно, получившим среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые принятым на работу в соответствии с направлением подготовки (полученной специальностью) в течение одного года со дня получения профессионального образования (далее – молодые педагогические работники), а также педагогическим работникам в возрасте до 35 лет включительно (для кандидатов наук) или 40 лет включительно (для докторов наук) (далее – молодые ученые).

Молодым педагогическим работникам в течение 3 лет после получения профессионального образования устанавливается ежемесячная выплата в размере 20% оклада, а имеющим диплом с отличием – 30% оклада.

Молодым ученым в течение 3 лет после присуждения ученой степени устанавливается ежемесячная выплата в размере 20% оклада.

5.17. При осуществлении выплат стимулирующего характера Работодатель руководствуется законодательством Российской Федерации, иными нормативными документами, в том числе локальными нормативными актами Университета. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда, иными локальными нормативными актами Университета, регулирующими данные вопросы.

Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены.

5.18. Системы оплаты труда, порядок, критерии установления, а также виды выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам Университета определяются с учетом результатов деятельности Университета

в пределах имеющихся средств, в том числе средств от приносящей доход деятельности, в соответствии с Положением об оплате труда работников, иными локальными нормативными документами, принятыми в установленном порядке.

РАЗДЕЛ VI «ОХРАНА ТРУДА»

6.1. Для проведения мероприятий по улучшению условий охраны труда Университет выделяет средства из всех источников финансирования в соответствии с требованиями, установленными нормативными правовыми актами РФ.

6.2. Университет по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации Университета ежегодно разрабатывает и реализует конкретный перечень мероприятий по охране труда.

6.3. Во исполнение мероприятий по охране труда Работодатель обязуется:

6.3.1. Обеспечить безопасные условия труда, образовательного процесса, научно-исследовательских работ в соответствии с действующим трудовым законодательством и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда. Организовать постоянный контроль за их соблюдением.

6.3.2. Для выполнения обязательств настоящего раздела Договора ежегодно предусматривать необходимые средства в смете расходов Работодателя и обеспечить их расходование.

6.3.3. Обеспечить соблюдение режима труда и отдыха, установленного трудовым законодательством и правилами внутреннего трудового распорядка, установленными Работодателем.

6.3.4. При приеме на работу и изменении условий труда своевременно информировать Работников об условиях и охране труда на рабочих местах.

6.3.5. Осуществлять обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев и возникновения профессиональных заболеваний.

6.3.6. Организовать в структурных подразделениях Работодателя специальную оценку условий труда, разработать план-график проведения специальной оценки условий труда по структурным подразделениям Университета и обеспечить его поэтапное выполнение.

6.3.7. Организовать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, а также регулярную диспансеризацию Работников в рамках проведения всеобщей диспансеризации населения в возрасте от 18 лет.

6.3.8. С учетом финансово-экономического положения Работодателя устанавливать льготы и преимущества для Работников, обеспечивать условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами и иными нормативными актами Российской Федерации.

Устанавливать сокращенный рабочий день при отклонении температурного режима на рабочих местах (в помещениях) выше или ниже допустимых величин показателей микроклимата на рабочих местах, которые предусмотрены требованиями СанПиН к температурному режиму и влажности помещений.

6.3.9. Обеспечить проведение контроля за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов. Обеспечить на каждом рабочем месте (в учебных аудиториях, лабораториях, кабинетах и других помещениях) необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами по охране труда, а также противопожарную безопасность, электробезопасность и экологическую безопасность.

6.3.10. Беспрепятственно допускать представителей органов профсоюзного контроля Университета за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, для проведения проверок соблюдения законодательства Российской Федерации по охране труда, условий и охраны труда на рабочих местах в подразделениях Работодателя, для расследования несчастных случаев на производстве и во время образовательного процесса, а также случаев профессиональных заболеваний.

6.3.11. Обеспечить наличие медицинских аптек, укомплектованных в соответствии с законодательством Российской Федерации, во всех структурных подразделениях Университета.

6.3.12. Обеспечить безопасные подходы ко всем зданиям и сооружениям Работодателя, а также в зимнее время своевременную очистку от снега и льда крыш зданий и территории Работодателя.

6.3.13. Осуществлять контроль и организацию профилактической работы по соблюдению Работниками требований законодательства Российской Федерации о запрете курения.

6.3.14. С учетом имеющихся финансовых источников дополнительно выдавать Работникам, работающим с общими загрязнениями или выполняющим наружные работы в холодное время года, средства индивидуальной защиты (специальную одежду, обувь, перчатки), предотвращающие вероятность причинения вреда здоровью.

6.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации Университета обязуется:

6.4.1. Участвовать в комиссиях, по специальной оценке, условий труда.

6.4.2. Заслушивать на заседаниях выборных органов первичной профсоюзной организации Университета результаты контрольных мероприятий на предмет обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, а также соблюдения правил и норм по охране труда, противопожарной безопасности, электробезопасности и экологической безопасности.

6.4.3. Участвовать в комиссии по ежегодной проверке безопасности и готовности Работодателя к началу учебного года.

6.4.4. Участвовать в расследовании случаев травматизма и профессиональных заболеваний у Работников, в разработке мероприятий по снижению уровня травматизма и профессиональных заболеваний и контроле за их выполнением.

6.4.5. Определить уполномоченных по охране труда и обеспечить их обучение.

6.4.6. Оказывать практическую помощь членам профсоюзной организации Университета, а в случаях и порядке, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, - всем Работникам данного Работодателя независимо от их членства в профсоюзах, в защите их права на безопасные условия труда и образовательного процесса, на компенсацию за работу в особых условиях труда, представлять их интересы в органах государственной власти, в суде и других правоохранительных органах.

6.5. Работники обязуются:

6.5.1. Соблюдать требования охраны труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.5.2. Правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию.

6.5.3. Следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции.

6.5.4. Использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.5.5. Проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

6.5.6. Незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях, используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения.

6.5.7. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности Работодателя, указанными в ч. 2 ст. 227 Трудового кодекса Российской Федерации, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления.

6.5.8. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

6.6. Работодатель имеет право:

6.6.1. Использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации.

6.6.2. Вести электронный документооборот в области охраны труда.

6.6.3. Предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ, а также к базам электронных документов Работодателя в области охраны труда федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальным органам (государственным инспекциям труда в субъектах Российской Федерации).

6.7. Работник имеет право:

6.7.1. На рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда.

6.7.2. Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.7.3. Получение достоверной информации от Работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов.

6.7.4. Отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами.

6.7.5. Обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств Работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке.

6.7.6. Обучение по охране труда за счет средств Работодателя.

6.7.7. Гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и

размерах, не ниже установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо настоящим Договором, трудовым договором.

6.7.8. Внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра.

6.8. Охрана труда дистанционных Работников обеспечивается Работодателем с учетом требований ст. 312.7 Трудового кодекса Российской Федерации.

РАЗДЕЛ VII «ЛЬГОТЫ И СОЦИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ»

7.1. Работодатель исходя из своих финансовых возможностей, предусматривает предоставление следующих льгот, гарантий и компенсаций в порядке и на условиях, которые установлены локальным нормативным актом по согласованию с представителями Работников:

7.1.1. Создание Работникам условий для занятий спортом в спортивных залах Университета.

7.1.2. Выделение финансовых средств для проведения спортивно-оздоровительных мероприятий среди Работников Университета.

7.1.3. Выделение финансовых средств на проведение культурно-массовой и оздоровительной работы с Работниками, с детьми Работников и на приобретение спортивного инвентаря и оборудования.

7.1.4. Выделение остро нуждающимся Работникам Университета материальной помощи за счет внебюджетных средств Университета в порядке, предусмотренном локальными нормативными актами Университета.

7.2. Работникам Университета могут выплачиваться следующие социальные выплаты:

- материальная помощь;
- выплаты к юбилейным датам Работников, достигших возраста 35, 40, 45, 50 и так далее каждые пять лет, при условии работы в Университете не менее 2 лет до наступления календарной даты.
- в связи с выходом Работника на пенсию и/или выездом из районов Крайнего Севера, имеющим непрерывный стаж работы в Университете не менее 15 лет.

7.3. Материальная помощь может быть предоставлена Работнику Университета, для которого Университет является основным местом работы.

7.4. Материальная помощь может быть оказана Работнику Университета не чаще одного раза в течение соответствующего календарного года, в особых случаях остается на усмотрение ректора и при наличии денежных средств.

В случае смерти близкого родственника периодичность не учитывается.

Единовременная материальная помощь может предоставляться Работнику, имеющему непрерывный стаж работы в Университете не менее одного года.

7.5. Материальная помощь неработающим (бывшим) Работникам Университета может быть оказана с учетом финансовых возможностей Университета.

7.6. Единовременная материальная помощь оказывается с предоставлением Работником Университета документов, с достаточной степенью достоверности подтверждающих соответствующие факты в указанных размерах:

- 50 000 рублей – в связи со смертью близкого родственника;
- не более 50 000 рублей – в связи с необходимостью лечения и обеспечения ухода за членом семьи Работника, страдающим тяжелой формой хронического заболевания или имеющим инвалидность I группы;
- не более 40 000 рублей – в связи с необходимостью дорогостоящего лечения Работника Университета или члена его семьи, находящегося на его иждивении;
- 30 000 рублей – в связи с полной или частичной стойкой утратой Работником трудоспособности в связи с исполнением им в Университете своих трудовых обязанностей;
- 10 000 рублей – в связи с рождением либо усыновлением (принятием под опеку или на попечение) Работником ребёнка;
- 15 000 рублей – в связи с установлением ребенку инвалидности и иных аналогичных случаях.

7.7. Работники Университета, имеющие стаж работы в Университете до 5 лет (включительно) имеют право на предоставление скидки на свое обучение в Университете в размере 30%, свыше 5 лет – в размере 50% по оплате стоимости обучения в Университете на весь период обучения при:

- 1) обучении на подготовительных курсах;
- 2) получении среднего профессионального образования;
- 3) получении высшего образования (бакалавриат, специалитет, магистратура, аспирантура).

7.8. Работники Университета, имеющие стаж работы от 1 до 5 лет (включительно), имеют право на предоставление скидки по оплате стоимости обучения их детей в Университете в размере 20%, от 5 до 15 лет (включительно) – в размере 30%, свыше 15 лет – в размере 50% при:

- 1) обучении на подготовительных курсах;
- 2) получении среднего профессионального образования;
- 3) получении высшего образования (бакалавриат, специалитет, магистратура, аспирантура).

За детьми Работников, уволившихся в связи с признанием Работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением или в связи с выходом на пенсию по старости, а

также уволенных в связи со смертью, вышеперечисленные скидки сохраняются.

7.9. Работникам Университета при наличии средств по фонду оплаты труда могут выплачиваться иные выплаты социального характера (в том числе к праздникам, в связи с получением государственных наград Российской Федерации и ведомственных наград Министерства науки и высшего образования Российской Федерации).

7.10. Порядок предоставления материальных выплат Работникам осуществляется в соответствии с локальными нормативными актами Университета.

7.11. Социальные выплаты устанавливаются за счет общей экономии фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничиваются.

7.12 В целях укрепления здоровья работников университетом осуществляется приобретение путевок на санаторно-курортное лечение в порядке, установленном локально-нормативным актом Университета за счет средств от приносящей доход деятельности. Преимущественное право на получение путевки на санаторно-курортное лечение имеют работники из категории предпенсионеры и пенсионеры. Общий объем средств, направляемый ежегодно на приобретение путевок на санаторно-курортное лечение, производится в пределах средств, предоставляемых Фондом пенсионного и социального страхования Российской Федерации в рамках финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами на текущий финансовый год.

РАЗДЕЛ VIII «ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗОВ»

8.1. Работодатель признает профсоюзный комитет Университета (далее – Профком) единственным и полномочным представителем Работников и обучающихся по социально-трудовым вопросам при разработке и включении Договора.

8.2. Университет предоставляет Профкому необходимые помещения и возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте.

8.3. При наличии письменных заявлений Работников, являющихся членами профсоюза, Работодатель ежемесячно и без взимания платы перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы Работников в установленном размере.

8.4. Работодатель освобождает от выполнения трудовых обязанностей с сохранением заработной платы Работников, принимающих участие в работе профсоюзных съездов, конференций, собраний, выборных органов, а также

при направлении их на профсоюзную учебу, на срок не более 5 рабочих дней в году.

8.5. Университет предоставляет в установленном законодательством порядке Профкому информацию о деятельности Университета для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением данного Договора.

8.6. Работодатель предоставляет Профкому возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности Университета и выделяет для этой цели помещение в согласованном порядке и сроки.

РАЗДЕЛ IX «ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ»

9.1. Контроль за исполнением обязательств по Договору осуществляется его Сторонами. При осуществлении контроля Стороны обязаны предоставлять друг другу всю необходимую информацию. Заключившие Договор Стороны регулярно отчитываются о его соблюдении на конференции работников и обучающихся Университета.

9.2. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать Работников о финансово-экономическом положении Работодателя, основных направлениях деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

9.3. Работодатель обязан, в том числе по инициативе профсоюзного комитета Университета, принимать предусмотренные действующим законодательством меры к должностным лицам, не выполняющим обязательства по Договору.

9.4. Профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации Университета осуществляет систематический контроль за своевременным выполнением Договора, организует выполнение взятых коллективом обязательств. Изменения и дополнения в Договор вносятся по взаимной договоренности Сторон. Действие Договора не может быть прекращено в одностороннем порядке.

9.5. Отношения и ответственность договаривающихся Сторон в процессе реализации Договора регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации, ст. 5.31 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

9.6. Разрешение разногласий по выполнению Договора осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

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

9.8. Договор в течение семи дней со дня подписания направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в уполномоченный орган,

осуществляющий регистрацию, при этом вступление настоящего Договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

9.9. Действие Договора распространяется на всех Работников, в том числе и не участвовавших в коллективных переговорах.

9.10. Настоящий договор заключен сроком на три года и вступает в силу с 23 апреля 2025 года.

9.11. В соответствии со статьей 43 Трудового кодекса РФ, Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

9.12. Изменения и дополнения настоящего договора в течение срока его действия производится только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном законодательством Российской Федерации для его заключения.

9.13. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить Работника под роспись с настоящим договором.

Ректор

Е.В.Голубев

«23» 04 2025 г.

Председатель профсоюзной
организации

Т.А. Евсеев

«23» 04 2025 г.

печатью _____ 28 (двадцать восемь) июня 1998 г.

Ректор ЗИУ им. П.М. Федуловского

Е.В. Голубев

M.I.

