

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Астраханский государственный университет имени В.Н. Татищева»

Ректор федерального государственного
бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Астраханский государственный
университет имени В.Н. Татищева»



Председатель Объединенной первичной профсоюзной организации ФГБОУ ВО «Астраханский государственный университет имени В.Н. Татищева» Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации



**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«АСТРАХАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ В.Н. ТАТИЩЕВА»
НА 2026-2028 ГОДЫ**

Принят на конференции работников
и обучающихся ФГБОУ ВО
«Астраханский государственный
университет им. В.Н. Татищева»
27 ноября 2025 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Астраханский государственный университет имени В.Н. Татищева» на 2026-2028 годы (далее – Коллективный договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Астраханский государственный университет имени В.Н. Татищева» между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральными законами от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Закон об образовании), Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, Отраслевым соглашением по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации (далее – Соглашение), иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.3. Сторонами Коллективного договора (далее – Стороны) являются:

Работодатель – федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Астраханский государственный университет имени В.Н. Татищева» (далее – Университет) в лице его представителя – ректора Университета;

Работники – физические лица, работающие в Университете на основе трудового договора, представляемые Объединенной первичной профсоюзной организацией ФГБОУ ВО «Астраханский государственный университет имени В.Н. Татищева» Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Профсоюзная организация) в лице ее представителя – председателя Профсоюзной организации Университета.

1.4. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Университета. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Коллективного договора.

1.5. Работодатель и Профсоюзная организация могут заключать иные соглашения в соответствии с ч.10 ст.45 ТК РФ, содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов Профсоюзной организации, а также на работников, не являющихся членами Профсоюзной организации, но уполномочивших выборный орган Профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.6. Предметом настоящего Коллективного договора являются установленные законодательством и конкретизированные дополнительные положения о взаимных обязательствах сторон по вопросам условий труда и его оплате, занятости, переобучения, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, социальных гарантиях и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.7. Профсоюзная организация, действующая на основании Устава Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, является полномочным представительным органом работников

Университета, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении Коллективного договора.

1.8. Стороны Коллективного договора обязуются строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные Соглашением, настоящим Коллективным договором обязательства и договоренности.

1.9. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению Коллективного договора.

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования, изменения типа Университета, реорганизации Университета в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с ректором Университета. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.11. Предложение о внесении изменений и дополнений в Коллективный договор в течение срока его действия, заключении нового Коллективного договора могут вноситься по совместному решению представителями сторон.

Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия, заключение нового Коллективного договора рассматриваются комиссией по ведению коллективных переговоров.

Обсуждение проекта и принятие решения о заключении и изменении Коллективного договора, утверждение отчета о его исполнении осуществляется конференцией работников и обучающихся Университета.

Вносимые изменения и дополнения в текст Коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и Соглашением.

Изменения и дополнения, подписанные сторонами, являются неотъемлемой частью Коллективного договора.

1.12. Для согласования изменений в Коллективном договоре Университет направляет в Профсоюзную организацию проект изменений.

Иные локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются Университетом по согласованию с Профсоюзной организацией.

1.13. Коллективный договор вступает в силу с 01.01.2026 и действует в течение трех лет. По истечении установленного срока действие Коллективного договора может быть продлено на срок не более трех лет.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Стороны договорились:

- проводить политику, направленную на подготовку в Университете высококвалифицированных специалистов всех уровней образования по направлениям подготовки на основе новых методов преподавания в современных условиях;
- обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда;
- осуществлять мероприятия, направленные на организацию отдыха и досуга сотрудников и их семей;

- предоставлять Профсоюзной организации полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора и контроля за его выполнением;
- создавать условия, обеспечивающие деятельность Профсоюзной организации в соответствии с трудовым законодательством;
- сотрудничать с Профсоюзной организацией в рамках установленного трудового распорядка, своевременно рассматривать конструктивные предложения и предъявлять справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие между Работодателем и Работником, посредством переговоров;
- своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства и представления соответствующих профсоюзных органов по устраниению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- обеспечивать профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации педагогических и других категорий работников.

2.2. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

2.2.1. Трудовой договор с работниками заключается в письменной форме, 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 трудовым законодательством Российской Федерации.

Трудовые договоры на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, научных работников заключаются на срок, определенный сторонами трудового договора с учетом особенностей, установленных статьями 332 и 336.1 ТК РФ, постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 15.07.2022 № 32-П «По делу о проверке конституционности частей первой и восьмой статьи 332 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина А.А. Подакова».

Заключению трудового договора на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, научных работников Университета, а также переводу на указанные должности предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности, которое проводится в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, с учетом Устава и (или) локального нормативного акта Университета.

2.2.2. 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, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р).

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, Соглашения, других соглашений, настоящего Коллективного договора, Устава и иных локальных нормативных актов Университета.

2.2.3. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ о приеме на работу. Содержание приказа Работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

При заключении трудовых договоров с отдельными категориями работников трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами,

содержащими нормы трудового права, может быть предусмотрена необходимость согласования возможности заключения трудовых договоров либо их условий с соответствующими лицами или органами, не являющимися работодателями по этим договорам, или составление трудовых договоров в большем количестве экземпляров.

2.3. Работодатель обязуется:

2.3.1. До подписания трудового договора с работником ознакомить его подпись с Уставом Университета, Соглашением, настоящим Коллективным договором, в том числе с правилами внутреннего трудового распорядка, а также иными локальными нормативными актами Университета, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.3.2. Вести трудовые книжки работников в порядке, установленном трудовым законодательством.

2.3.3. По запросу работника предоставлять сведения о его трудовой деятельности.

2.3.4. Руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования, 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.

2.3.5. Учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью 1 статьи 195.3 ТК РФ.

2.3.6. 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 в труде.

2.3.7. Выполнять условия заключённого трудового договора, не требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностными инструкциями, не переводить на другую работу без согласия работника кроме случаев, указанных в законодательстве.

2.3.8. Растворжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с руководителем (его заместителем) выборного коллегиального органа Профсоюзной организации Университета, в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 ТК РФ.

2.3.9. Определить круг лиц, имеющих преимущественное право на оставление на работе.

Преимущественное право на оставление на работе имеют работники с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение отдается следующим категориям работников:

- семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помочь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовоеувечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации;
- работникам, пострадавшим в результате радиационных катастроф;
- изобретателям;
- работникам, допущенным к государственной тайне;
- работникам, удостоенным высшего звания (награжденным государственными наградами высшей степени);
- работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;
- работникам, отнесенными в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста (за пять лет до наступления общеустановленного пенсионного возраста);
- лицам, получившим среднее профессиональное образование или высшее образование и впервые поступившим на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня.

2.3.10. Выявить лиц, которых запрещено увольнять в связи с сокращением численности или штата. Запрещено увольнять в связи с сокращением численности или штата следующих работников:

- работника в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в ежегодном отпуске, учебном отпуске (ст. 81 ТК РФ);
- беременную женщину;
- женщину, находящуюся в отпуске по беременности и родам;
- женщину, имеющую ребенка (детей) в возрасте до 3 лет;
- одинокую мать, воспитывающую ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или ребенка в возрасте до 16 лет;
- работника, воспитывающего ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или ребенка в возрасте до 16 лет, без матери;
- работника (родителя или законного представителя), являющегося единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- работника (родителя или законного представителя), являющегося единственным кормильцем ребёнка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более детей в возрасте до 14 лет, если другой родитель (законный представитель) не работает;
- супруга(у) военнослужащего (ч. 6 ст. 10 Федерального закона от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»);

-работника в возрасте до восемнадцати лет, (увольнение такого работника возможно при наличии согласия государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних);

-руководителя выборного коллегиального органа Профсоюзной организации и его заместителя в течение одного года после окончания срока их полномочий.

-члена избирательной комиссии с правом решающего голоса до окончания срока своих полномочий, члена комиссии с правом совещательного голоса в период избирательной кампании, кампании референдума (п. 19 ст. 29 Федерального закона от 12.06.2002 № 67-ФЗ "Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации").

2.3.11. Женщинам, работающим по срочному трудовому договору, в случае предоставления им установленного законом отпуска по беременности и родам срок действия трудового договора продлевать на время предоставления отпуска.

2.3.12. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы. Если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (статья 187 ТК РФ).

2.3.13. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения Коллективного договора по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном ТК РФ, заработную плату в полном размере.

2.4. Профсоюзная организация обязуется:

2.4.1. При изменении типа, организационно-правовой формы, ликвидации Университета, сокращении численности или штата работников Университета и в других случаях представлять и защищать права и интересы членов Профсоюзной организации (в том числе на заседании комиссии по трудовым спорам и в суде) по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов – всех работников, независимо от их членства в Профсоюзной организации.

Представлять во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений интересы работников, не являющихся членами Профсоюзной организации, в случае, если они уполномочили Профсоюзную организацию представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет Профсоюзной организации на условиях, установленных Профсоюзной организацией.

2.4.2. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением им условий настоящего Коллективного договора.

2.4.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременность внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

2.4.4. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

2.4.5. Обеспечивать участие представителей выборных органов Профсоюзной организации в составе коллегиальных органов управления, коллегиальных органов, осуществляющих проведение конкурса на замещение должностей педагогических работников, проведение аттестации работников, занимающих должности

педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, проведение специальной оценки условий труда, трудовых споров и других коллегиальных органов.

2.4.6. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников Университета.

2.4.7. Оказывать материальную помощь членам Профсоюзной организации в соответствии с Положением о материальной помощи.

2.4.8. Осуществлять культурно-массовую, физкультурно-оздоровительную работу.

2.4.9. Добиваться от Работодателя отмены управлеченческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам Коллективного договора, соглашениям, в случае принятия локальных нормативных актов без согласования с Профсоюзной организацией.

2.4.10. При увольнении работников по инициативе Работодателя, при наличии спора и заявления работника (статьи 82, 373 ТК РФ) представлять их интересы в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников.

2.4.11. Добиваться создания Работодателем безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда.

2.4.12. Осуществлять через уполномоченных лиц по охране труда контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей среды.

2.4.13. Предоставлять работодателю мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

2.4.14. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

2.4.15. Участвовать в работе комиссии, занимающейся вопросами оздоровления работников Университета и обеспечения работников, членов Профсоюзной организации, детскими новогодними подарками.

2.4.16. Представлять ежегодный отчет о финансово-хозяйственной деятельности Профсоюзной организации с участием представителей Работодателя.

2.5. Обязательства работников:

2.5.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором и должностной инструкцией, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы Работодателя.

2.5.2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка Университета, трудовую дисциплину, соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, соблюдать и выполнять требования пожарной безопасности, бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников.

2.5.3. Сохранять информацию, составляющую коммерческую тайну, иную охраняемую законом тайну.

2.5.4. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга, укреплять и развивать корпоративную культуру Университета.

2.5.5. Нести персональную ответственность за разглашение конфиденциальной информации, связанной с персональными данными и деятельностью Университета.

2.6. Работодатель имеет право:

2.6.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными актами и на условиях, предусмотренных настоящим Коллективным договором.

2.6.2. Проводить аттестацию работников в соответствии с законодательством.

2.6.3. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.

2.6.4. Привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами.

2.7. Профсоюзная организация имеет право:

2.7.1. Получать и заслушивать информацию Работодателя (его представителей) по социально-трудовым вопросам и экономическим вопросам.

2.7.2. Оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам Профсоюзной организации.

2.7.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, в том числе внебюджетного фонда, направленного на выплату заработной платы работникам.

2.8. Работник имеет право:

2.8.1. На заключение, изменение и расторжение Трудового договора в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

2.8.2. На своевременную и выплачиваемую в полном объеме заработную плату в соответствии со своей квалификацией, количеством и качеством выполненной работы.

2.8.3. На отдых, еженедельные выходные дни, нерабочие праздничные дни, ежегодный оплачиваемый отпуск.

2.8.4. На полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

2.8.5. На профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации.

2.8.6. На участие в коллективных переговорах и заключение Коллективного договора через Профсоюзную организацию, а также на получение информации о выполнении Коллективного договора.

2.8.7. На разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами.

2.8.8. На сокращенную продолжительность рабочего времени в соответствии с трудовым законодательством.

2.8.9. На иные права, предусмотренные трудовым законодательством.

3. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ И НАУЧНЫХ РАБОТНИКОВ

3.1. Стороны исходят из того, что:

- должности педагогических работников установлены в разделе I Номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических

работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;

- должности научных работников установлены приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 05.08.2021 № 715 «Об утверждении перечня должностей научных работников, подлежащих замещению по конкурсу, и порядка проведения указанного конкурса»;

-изменение требований к квалификации, образованию и обучению 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 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

3.2. Особенности правового регулирования труда педагогических и научных работников, прежде всего, установлены положениями гл. 52 ТК РФ, гл. 52.1 ТК РФ, нормами Закона об образовании, соответствующих нормативных правовых актов, Соглашением и настоящим Коллективным договором.

3.3. Педагогическая или учебная (преподавательская) работа, выполненная педагогическими работниками с их письменного согласия, сверх установленной нормы часов, при замещении временно отсутствующих педагогических работников, оплачивается по часовым ставкам помесячно, посеместрово или в конце учебного года. Размер почасовой оплаты труда педагогических работников устанавливается локальным нормативным актом Университета в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

3.4. Работодатель обязуется продлевать срок действия договора женщинам, работающим по срочному трудовому договору в должности педагогического работника, в случае предоставления им установленного законом отпуска по беременности и родам, на время предоставленного отпуска.

3.5. Особенности регулирования труда педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу:

3.5.1. Заключению трудового договора на замещение должности педагогического работника из числа профессорско-преподавательского состава, а также переводу на должность работника из числа профессорско-преподавательского состава предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности, которое проводится в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, с учетом Устава и (или) локального нормативного акта Университета.

3.5.2. Должности декана факультета, заведующего кафедрой являются выборными. Порядок проведения выборов на указанные должности определяется нормативными правовыми актами Российской Федерации, Уставом Университета и иными локальными нормативными актами Университета.

3.5.3. Для определения объема учебной нагрузки педагогических работников, замещающих должности профессорско-преподавательского состава ежегодно по структурным подразделениям Университета, участвующим в реализации образовательных программ, с учетом обеспечиваемых ими образовательных программ, приказом ректора устанавливается ее средний объем, а также ее верхние пределы дифференцированно по должностям педагогических работников с учетом соответствующего отраслевого соглашения, по согласованию с Профсоюзной

организацией, в пределах, установленных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.04.2025 № 335 "О продолжительности рабочего времени педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, и о порядке определения учебной нагрузки указанных работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела учебной нагрузки".

3.5.4. Верхние пределы учебной нагрузки педагогических работников, замещающих должности профессорско-преподавательского состава, утверждаются ежегодно до начала учебного года.

3.5.5. Основным документом, определяющим объем и виды работ педагогических работников, замещающих должности профессорско-преподавательского состава, является индивидуальный план на текущий учебный год, в который вносится планируемая учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

3.6. Особенности регулирования труда педагогических работников, реализующих программы среднего профессионального образования:

3.6.1. Преподавателям Университета, осуществляющим образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы которых составляет 720 часов в год, определяется объем годовой учебной нагрузки из расчета на 10 учебных месяцев. Верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году.

3.6.2. Стороны пришли к соглашению:

- производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

- производить оплату труда педагогических работников, являющихся гражданами Российской Федерации или претендующих на получение гражданства Российской Федерации по программе соотечественников, с учетом имеющейся первой или высшей квалификационной категории, присвоенной на территории республик бывшего Союза ССР в пределах срока их действия, но не более чем в течение 5 лет;

- сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет – не менее чем на один год;

- до наступления права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно, не менее чем за один год;

- по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года, – не менее чем на 6 месяцев;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию – на период до принятия аттестационной

комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

- при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, – не менее чем на 6 месяцев.

3.7. Особенности регулирования труда научных работников.

3.7.1. Заключению трудового договора на замещение отдельных должностей научных работников, а также переводу на соответствующие должности научных работников предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности. В целях сохранения непрерывности научной деятельности допускается заключение трудового договора на замещение должности научного работника без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности при приеме на работу по совместительству на срок не более одного года, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, до выхода этого работника на работу.

3.7.2. При избрании работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им по срочному трудовому договору должности научного работника новый трудовой договор может не заключаться. В этом случае действие срочного трудового договора с работником продлевается по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок.

3.7.3. При переводе на должность научного работника в результате избрания по конкурсу на соответствующую должность срок действия трудового договора с работником может быть изменен по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, в соответствии с условиями проведения конкурса на определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок.

3.7.4. В целях подтверждения соответствия работника занимаемой им должности научного работника (за исключением научных работников, трудовые договоры с которыми заключены на определенный срок) проводится аттестация в сроки, определяемые локальным нормативным актом Университета, но не чаще одного раза в два года и не реже одного раза в пять лет.

4. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ ПРИ ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЕ

4.1. Стороны исходят из того, что в трудовом договоре, дополнительном соглашении к трудовому договору могут предусматриваться технологии дистанционной работы.

Дистанционной (удаленной) работой (далее – дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно) является выполнение определенной трудовым договором (дополнительным соглашением) трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, 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, в том числе сети «Интернет», и сетей связи общего пользования (глава 49.1 ТК РФ).

4.2. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора)

либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

Трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, заключаются между работником и работодателем в порядке, установленном ТК РФ.

4.3. Трудовой договор (дополнительное соглашение) определяет порядок и сроки дистанционной работы, в частности:

- график дистанционной работы;
- способы обмена между работниками производственных заданий и отчетов об их выполнении;
- возможности использования ресурсов, необходимых для дистанционной работы (техники, программного обеспечения, коммуникационных технологий), а также порядок оплаты используемых ресурсов;
- условия организации рабочего места по месту осуществления работником дистанционной работы.

4.4. Содержание локального нормативного акта Университета, регулирующего порядок взаимодействия сторон трудовых отношений в дистанционном формате, принимается с учетом мнения Профсоюзной организации.

4.5. Режим рабочего времени, в течение которого работник должен находиться в доступности для связи с Работодателем, определяется с учетом и в пределах рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка Университета.

4.6. Для педагогических работников режим рабочего времени для взаимодействия с обучающимися ограничивается актуальным расписанием учебных занятий и консультаций.

4.7. Работник и Работодатель обеспечивают соблюдение требований по охране персональных данных в образовательном процессе.

4.8. При использовании Работником с согласия или ведома Работодателя и в его интересах принадлежащих работнику или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств должна выплачиваться компенсация, связанная с их использованием.

Порядок, срок и размер возмещения расходов определяются локальным нормативным актом Университета, принятым с учетом мнения выборного органа Профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

4.9. Работник может быть временно переведен по инициативе Работодателя на дистанционную работу на период наличия следующих обстоятельств (случаев):

- в случае катастрофы природного или техногенного характера;
- производственной аварии;
- несчастного случая на производстве;
- пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии;
- в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части;
- принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

Согласие работника на временный перевод на дистанционную работу не требуется.

4.10. К работникам не должна применяться ч. 7 ст. 312.9 ТК РФ, относящая ко времени простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой согласно положениям ст. 157 ТК РФ время, когда работник не выполняет непосредственно свою трудовую функцию, если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

4.11. Регулирование режима рабочего времени и оплаты труда педагогических работников в периоды, связанные с наступлением санитарно-эпидемиологических, климатических и других оснований, приводящих в том числе к переводу работников на дистанционный режим работы, осуществляется в соответствии с положениями приказа Минобрнауки России от 08.04.2025 № 318 "Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования и дополнительным профессиональным программам", приказа Минпросвещения России от 04.04.2025 № 268 "Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения."

4.12. При реализации образовательных программ с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий Работодателем должны быть созданы условия для электронной информационно-образовательной среды, включающей в себя электронные информационные ресурсы, совокупность информационных технологий, телекоммуникационных технологий, соответствующих технологических средств и обеспечивающей освоение обучающимися образовательных программ в полном объеме независимо от места нахождения обучающихся (статья 16 Закона об образовании).

4.13. Условия оплаты труда при изменении режимов сохраняются при сохранении продолжительности рабочего времени, объемов и эффективности деятельности.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

5.1. Продолжительность рабочего времени, продолжительность и виды времени отдыха, как непосредственно в Университете, так и за его пределами, в том числе связанных с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, определяется в соответствии с трудовым законодательством, настоящим Коллективным договором в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю, а для педагогических работников не более 36 часов в неделю. Работодатель обязуется вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

5.3. Время начала и окончания рабочего дня, перерыва для отдыха и питания, а также рабочие и выходные дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка, которые являются приложением № 1 к настоящему Коллективному договору (далее – Правила внутреннего трудового распорядка).

5.4. Для отдельных категорий работников может быть установлен ненормированный рабочий день.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых (должностных) обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, устанавливается локальным нормативным актом Университета.

5.5. Режим выполнения учебной работы преподавателей регламентируется расписанием учебных занятий, другие виды деятельности – индивидуальным планом.

5.6. Работники Университета, деятельность которых связана с реализацией образовательного процесса, работают по режиму шестидневной недели с одним выходным днем (воскресенье). Остальные работники работают по режиму пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

5.7. Стороны исходят из того, что работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

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 или ее отдельных структурных подразделений.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа Профсоюзной организации.

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения дней открытых дверей для абитуриентов и их родителей, допускается по письменному распоряжению ректора Университета с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа Профсоюзной организации.

Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день за фактически отработанное время не менее чем в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляет ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.8. Накануне нерабочего праздничного дня продолжительность рабочего дня уменьшается на один час, как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе. Это правило применяется и при переносе в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха.

5.9. В Университете устанавливается неполный рабочий день по согласованию между Работником и Работодателем с оплатой за фактически отработанные часы:

- по просьбе беременной женщины;
- по просьбе работника, имеющего (воспитывающего) ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);
- по просьбе работника, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

- по просьбе работника, частично утратившего трудоспособность, в период работы у данного работодателя (на основании справки, подтверждающей факт установления инвалидности, выдаваемой федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы).

5.10. Графики предоставления ежегодных отпусков утверждаются работодателем с учетом мнения выборного органа Профсоюзной организации работников в порядке, предусмотренном ТК РФ.

Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков педагогическим работникам осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период.

5.11. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (статьи 114, 115 ТК РФ).

Регулирование продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска работников, замещающих должности педагогических работников, а также ректора Университета и его заместителей, руководителей структурных подразделений Университета и их заместителей осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2024 № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день составляет 6 календарных дней.

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

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня и может быть использован ими в любое удобное для них время года (статья 267 ТК РФ).

5.12. Работодатель утверждает не позднее чем за две недели до наступления календарного года график отпусков в порядке, предусмотренном главой 19 ТК РФ.

Отпуск за первый год работы может быть предоставлен работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в Университете и в исключительных случаях до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ), за второй и последующий год работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год допускается только с согласия работника, при этом одна часть используемого отпуска по продолжительности должна быть не менее 14 календарных дней.

5.13. При предоставлении ежегодного отпуска преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей педагогических работников продолжительности и оплачиваться в полном размере.

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

Преподавателям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

При этом излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (пункт 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных Народным Комиссариатом Труда СССР 30 апреля 1930 г. № 169).

5.14. Научные работники, имеющие ученую степень и занимающие штатные должности, по которым квалификационными требованиями предусмотрены ученые степени, имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск следующей продолжительности:

доктора наук – 48 рабочих дней, с учетом их пересчета для оплаты в календарные дни, составляющие 56 календарных дней;

кандидаты наук – 36 рабочих дней, с учетом их пересчета для оплаты в календарные дни, составляющие 42 календарных дня.

5.15. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ).

5.16. Работодатель устанавливает и оплачивает сверх установленных законодательством дополнительные отпуска работникам, проработавшим в Университете непрерывно 20 лет и более и не относящимся к разряду педагогических работников, по согласованию с руководителями структурных подразделений, по согласованию с Профсоюзной организацией, в количестве 3 календарных дней в течение текущего календарного года.

5.17. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

Отпуска без сохранения заработной платы общей продолжительностью до 14 календарных дней (в течение рабочего года) включаются в стаж работы, который дает работнику право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск (ч. 1 ст. 121 ТК РФ).

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ):

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, погибших или умерших вследствие ранения, контузии илиувечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней;

- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, получивших ранение, контузию илиувечье при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, - до 35 календарных дней в году;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

5.18. Отпуск без сохранения заработной платы помимо случаев, предусмотренных законодательством, предоставляется работнику в связи:

- с собственной свадьбой, свадьбой детей – до 5 дней;

- переездом на новое место жительства – до 5 дней;

- с участием в Дне знаний (1 сентября либо иной первый день учебного года) – матери (отцу) либо другому лицу (опекуну, попечителю), воспитывающему ребенка-школьника – 1 день;

- в других случаях – по соглашению между Работником и Работодателем.

5.19. Порядок и условия предоставления педагогическим работникам длительного отпуска.

Педагогические работники Университета не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года.

Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления, согласованного с курирующим проректором, с руководителем структурного подразделения и оформляется приказом ректора.

По заявлению педагогического работника длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность).

Длительный отпуск не предоставляется педагогическим работникам, работающим в Университете по совместительству. Длительный отпуск не подлежит оплате.

6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. При регулировании вопросов оплаты труда работников Университета Стороны исходят из того, что системы оплаты труда работников устанавливаются Коллективным договором, Положением об оплате труда, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации с учетом:

- Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемых ежегодно решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583;

- Соглашения.

6.2. Работодатель с участием выборного органа Профсоюзной организации:

6.2.1. Разрабатывает Положение об оплате труда работников, которое является локальным нормативным актом (далее – Положение об оплате труда).

6.2.2. Предусматривает в Положении об оплате труда регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп;

- формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов «вилки» размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию; существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

- формирования месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда;

- существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации, путем применения повышающих коэффициентов к заработной плате, исчисленной с учетом фактического объема педагогической (преподавательской) работы;

- возможности перераспределения средств, предназначенных на оплату труда, стремясь к достижению доли условно постоянной части заработной платы работников в виде окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в структуре их заработной платы не ниже 70%;

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников Университета и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании Университета;

- применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда);

- продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела, предусматриваемых нормативными правовыми актами, в порядке, установленном приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.04.2025 № 335 "О продолжительности рабочего времени педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, и о порядке определения учебной нагрузки указанных работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела учебной нагрузки", приказом Минпросвещения России от 04.04.2025 № 269 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения»;

- положений, предусмотренных приказом Минобрнауки России от 08.04.2025 № 318 "Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования и дополнительным профессиональным программам", приказом Минпросвещения России от 04.04.2025 № 268 "Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения";

- определения размеров выплат компенсационного или стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год);

- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых

результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников Университета;

- оплаты и регулирования труда лиц, являющихся гражданами республик бывшего Союза ССР, или лиц без гражданства, в том числе принятых на должности педагогических работников, в соответствии с главой 50.1 ТК РФ, а также положением статьи 4 Соглашения от 15.04.1994 «О сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов».

6.3. Фонд оплаты труда формируется на календарный год в соответствии с законодательством Российской Федерации, исходя из средств субсидий, поступающих из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), средств, поступающих от приносящей доход деятельности Университета, и иных не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования.

6.4. При разработке и утверждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие принципы:

- объективности: размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, измеряемого количественными и качественными показателями;

- своевременности: вознаграждение должно следовать за достижением результата;

- предсказуемости: работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

- адекватности: вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу, опыту и уровню квалификации работника;

- справедливости: правила определения стимулирующей выплаты должны быть понятны каждому работнику;

- прозрачности: принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с Профсоюзной организацией.

6.5. Стимулирующая выплата носит персонифицированный характер.

6.6. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, квалификационной категории, государственных наград, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Университете, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении государственной награды – со дня присвоения;

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук – со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты труда 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.

6.7. Работодатель осуществляет оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной

ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

6.8. Выплата заработной платы является превалирующим видом выплат над другими расходами.

6.9. Заработка плата выплачивается 2 раза в месяц (10 и 25 числа). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

При выплате заработной платы Работодатель обязуется извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, доплат всех видов, а также об общей денежной сумме, подлежащей к выплате в соответствии со ст. 136 ТК РФ.

Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения Профсоюзной организации.

6.10. Выплата отпускных производится не позднее чем за три рабочих дня до начала отпуска.

6.11. Оплата разрешенной в установленном порядке замены по учебному расписанию временно отсутствующих по болезни преподавателей производится, как правило, в следующем расчетном месяце после произведенной замены.

6.12. Почасовая оплата труда производится помесячно, в следующем месяце после выполнения нагрузки при условии своевременного оформления соответствующих документов.

6.13. Оплата по листкам временной нетрудоспособности осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

6.14. Работодатель регулярно информирует трудовой коллектив о финансовом положении Университета.

6.15. Работодатель обязуется извещать работников об изменениях в размерах и условиях оплаты труда не позднее чем за два месяца.

6.16. Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

6.17. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для студентов по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, педагогические работники и иные работники Университета привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников Университета в каникулярное время.

6.18. Университет обеспечивает индексацию должностных окладов работников с учетом фактической инфляции в предшествующем году в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

6.19. При выполнении тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными или иными особыми условиями труда (статья 147 ТК РФ); работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) (статья 149 ТК РФ); при выполнении работ со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также работ с шифрами Работнику назначаются соответствующие компенсационные выплаты.

7. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ЗАКРЕПЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ

7.1. Работодатель:

7.1.1. Содействует проведению государственной политики в области занятости, дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки, трудоустройства выпускников, оказания эффективной помощи педагогическим и научным работникам из числа молодежи в профессиональной и социальной адаптации и координирует работу Университета по эффективному использованию кадровых ресурсов.

7.1.2. Анализирует кадровый состав и потребность в кадрах для получения педагогическими работниками дополнительного профессионального образования в целях надлежащего выполнения государственного задания.

7.1.3. Организует деятельность Университета, направленную на обеспечение современного развития кадрового потенциала сферы образования, рынка педагогического труда, на востребованность и конкурентоспособность педагогической профессии, на формирование позитивного образа преподавателя, учителя в общественном сознании.

7.1.4. Принимает меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических работников, в том числе относящихся к профессорско-преподавательскому составу, научных работников, качества кадрового потенциала Университета, создание необходимых безопасных и комфортных условий труда для работников Университета.

7.2. Стороны считают, что:

- рассмотрение аттестационными комиссиями заявлений педагогических работников о прохождении аттестации на ту же квалификационную категорию и принятие решений об установлении квалификационной категории для имеющих почетные звания, отраслевые знаки отличия, государственные награды и иные поощрения, полученные за достижения в педагогической деятельности, может осуществляться на основе указанных в заявлении сведений и с учетом иных данных о результатах профессиональной деятельности, которые подтверждены ректором Университета и согласованы с выборным органом Профсоюзной организации;

- педагогическому работнику, имеющему (имевшему) первую или высшую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории;

- педагогическому работнику, являющимся гражданином Российской Федерации, имеющему первую или высшую квалификационную категорию, присвоенную на территории республик бывшего Союза ССР, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию независимо от того, что он не проходил на территории Российской Федерации аттестацию ни на первую, ни на высшую квалификационную категорию.

7.3. При изменении типа, организационно-правовой формы, ликвидации Университета, сокращении численности или штата работников Университета и в других случаях Профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы членов Профсоюзной организации по вопросам индивидуальных трудовых и

непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов – всех работников, независимо от их членства в Профсоюзной организации.

7.4. Стороны совместно:

7.4.1. Ежегодно рассматривают вопросы занятости, подготовки, получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников (в том числе высвобождаемых), трудоустройства выпускников Университета.

7.4.2. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников Университета.

7.4.3. В целях достижения социального эффекта по результатам реализации направлений государственной политики развития образования принимают участие в разработке мер по:

- обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава Университета;

- снижению текучести кадров в сфере образования, повышения уровня квалификации профессорско-преподавательского состава и научных кадров (увеличение количества профессорско-преподавательского состава, имеющего ученые степени и звания, увеличение количества преподавателей, получивших дополнительное профессиональное образование по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки);

- интеграции в мировое образовательное пространство, повышению мобильности профессионального образования;

- созданию условий для академической мобильности педагогических работников;

- реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года.

7.5. Работодатель и Профсоюзная организация совместно участвуют в совершенствовании порядка проведения аттестации педагогических работников в Университете.

7.6. Работодатель обязуется:

7.6.1. Сообщать Профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 статьи 81 ТК РФ в письменной форме (представить проекты приказов о сокращении численности или штатов работников, список сокращаемых должностей (профессий), перечень вакантных должностей (профессий), предлагаемые варианты трудоустройства), а при массовом увольнении работников – соответственно не позднее чем за три месяца (статья 82 ТК РФ).

Увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация Университета;
- 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.

7.6.2. Проводить совместно с Профсоюзной организацией консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в Университете, источников их финансирования.

7.7. Стороны договорились:

Совместно определять кандидатуры из числа работников, обучающихся Университета и обеспечивать их участие во Всероссийских конкурсах.

Содействовать созданию советов молодых преподавателей, ученых, других педагогических работников с целью привлечения внимания к их проблемам и обеспечения взаимодействия с органами государственной власти, органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем.

7.8. Содействовать созданию условий для проведения информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы, в том числе государственных программ по пенсионному обеспечению в целях повышения уровня пенсионного обеспечения работников с использованием методической поддержки Пенсионного фонда Российской Федерации.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

Стороны исходят из того, что:

8.1. Если порядком предоставления средств не установлено иное, Университет самостоятельно определяет направление использования средств, полученных им из соответствующего бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством РФ, в том числе:

8.1.1. Обеспечивает комфортные условия труда работников и осуществляет:

- все виды ремонта учебных и административных площадей, необходимого для создания благоприятных условий труда;
- расширение учебных и административных площадей путем реконструкции существующих, строительства и ввода в эксплуатацию новых;
- устанавливает выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

8.1.2. В целях повышения социальной защищенности работников реализует социальную программу, предусматривающую следующие виды социальной поддержки работников:

1) единовременная материальная помощь работникам и бывшим работникам Университета, вышедшим на пенсию;

2) дополнительная материальная поддержка работников при увольнении в связи с выходом на пенсию;

3) предоставление жилья во временное пользование;

4) ипотечное кредитование;

5) частичная компенсация расходов на абонементы в бассейн, фитнес-клубы, на образовательные услуги;

6) организация отдыха работников и их семей, мероприятия по охране здоровья и оздоровлению работников и их семей;

7) иные формы.

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном Федеральными законами (статья 2 ТК РФ).

8.2.2. Осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве.

8.2.3. Производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины Работодателя) и при профзаболеваниях, организовывать добровольную вакцинацию работников и неработающих ветеранов в период обострения эпидемиологической обстановки.

8.2.4. Обеспечивать выплату материальной помощи на погребение семьи работника, смерть которого не связана с выполнением трудовых обязанностей, в размере и на условиях, определяемых локальным нормативным актом.

8.2.5. Предусматривать при формировании плана финансово-хозяйственной деятельности объем средств, необходимый для проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии с законодательством РФ.

8.2.6. Выделять средства Профсоюзной организации на приобретение новогодних подарков для детей работников в возрасте до 14 лет включительно.

8.2.7. Выделять средства на проведение праздников: Татьянин день, День защитника Отечества, Международный женский день, День Победы, Новый год согласно утвержденной смете расходов.

8.2.8. Производить выплаты работникам Университета в связи с юбилейными датами в соответствии с Положением о выплатах социального характера.

8.2.9. Обеспечивать социальную защиту труда женщин и материнства, лиц, воспитывающих детей, в том числе:

- освобождать женщин, являющихся педагогическими работниками, имеющих детей в возрасте до 14 лет, детей-инвалидов до 18 лет, по их просьбе от работы после 18:00;

- не привлекать женщин, имеющих детей до 14 лет, детей-инвалидов до 18 лет, без согласия к сверхурочным работам и работе в выходные дни;

- разрешить женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет, по их просьбе использование дополнительных отпусков без сохранения заработной платы сроком до 2-х недель в период, когда позволяют производственные условия.

8.2.10. Обеспечивать работу столовых (буфетов) в учебных корпусах Университета.

8.3. Работодатель вправе устанавливать выплаты сотрудникам, имеющим государственные и ведомственные награды, в соответствии с Положением о выплатах социального характера.

8.4. Работодатель совместно с Профсоюзной организацией обязуется:

8.4.1. Обеспечивать содержание и функционирование материальной базы Университета культурно-оздоровительного назначения.

8.4.2. Организовывать культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу с работниками, ветеранами Университета и членами их семей.

8.4.3. Изыскивать возможности снижения стоимости санаторно-курортных путевок членам Профсоюзной организации.

8.5. Профсоюзная организация обязуется:

8.5.1. Выделять на проведение культурно-массовых мероприятий, конкурсов и т. п. не менее 10% годового профсоюзного бюджета (День защитника Отечества, Международный женский день, День Победы, День пожилого человека, День СПО, День преподавателя высшей школы, Новый год и др.) для членов Профсоюзной организации.

8.5.2. Выделять средства для оказания материальной помощи членам Профсоюзной организации в порядке и случаях, установленных Положением об оказании материальной помощи членам Профсоюзной организации.

8.5.3. Контролировать качество питания в столовых, буфетах и других точках общественного питания на территории Университета. В случае выявления нарушений акт проверки передается Работодателю для принятия решения по их устраниению.

9. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ И СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПРАВ МОЛОДЕЖИ

В целях эффективного участия молодых специалистов и молодых работников в практической работе, обеспечения их занятости, вовлечения молодых специалистов и молодых работников, обучающейся молодежи в активную общественную и профсоюзную деятельность, а также усиления их социально-экономической защищенности, стороны настоящего Соглашения договорились:

9.1. Статус молодого специалиста определяется в соответствии с действующим законодательством.

9.2. Статус молодого специалиста до истечения срока его действия утрачивается в случае:

- расторжения трудового договора по инициативе молодого специалиста;

- расторжения трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством Российской Федерации, в частности пунктами 5-8, 11, 14 части первой статьи 81 ТК РФ.

9.3. Для лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательной организации, в соответствии со статьей 70 ТК РФ, испытание при приеме на работу не устанавливается.

9.4. Стороны в целях защиты социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи Университета договорились о совместной разработке мер, направленных на:

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых специалистов, формированию их компетенций, повышению мотивации к трудовой деятельности;

- привлечение молодых специалистов к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзной организации;

- закрепление мер социальной поддержки работников из числа молодежи, имеющих среднее профессиональное образование или высшее образование и впервые поступающих на работу по полученной специальности, в том числе путем установления им надбавок к заработной плате, на условиях, предусмотренных трудовым договором, настоящим Коллективным договором или локальными нормативными актами;

- содействие повышению квалификации и карьерному росту работников из числа молодёжи;

- внедрение различных форм поддержки и поощрения молодых работников, активно участвующих в научной, творческой, воспитательной и общественной деятельности;

- обеспечение правовой и социальной защищенности молодых специалистов, организация молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной, спортивной работы;

- содействие созданию советов молодых преподавателей, ученых и других категорий работников.

10. ОХРАНА ТРУДА

10.1. Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников и обучающихся Университета в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

10.2. Стороны признают свои обязанности по сотрудничеству в создании безопасных условий труда и считают управление охраной труда неотъемлемой частью производственной деятельности.

10.3. Работодатель:

10.3.1. Обеспечивает применение Университетом нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, в том числе:

- национальных стандартов безопасности труда в организациях;
- правил и инструкций по охране труда для организаций.

10.3.2. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма, а также несчастных случаев с обучающимися при проведении образовательной деятельности, обобщает отчетность за истекший год с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

10.3.3. Информирует Профсоюзную организацию в течение первого квартала текущего года о несчастных случаях, произошедших в отчетном периоде с работниками и обучающимися, а также с обучающимися при проведении образовательной деятельности, причинах несчастных случаев, выделении Университетом денежных средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров, приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты (далее – СИЗ), компенсациях работникам, занятых во вредных и (или) опасных условиях труда.

10.3.4. Предусматривает ежегодное выделение средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников, а также на мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта, исходя из фактической потребности.

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 производственными факторами, проведение обязательных медицинских осмотров, а также возможность возврата части сумм страховых взносов (до 30%) на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами (не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством).

10.3.5. Обеспечивает создание и функционирование отдела охраны труда в соответствии со ст. 223 ТК РФ, приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 31.01.2022 № 37 «Об утверждении Рекомендаций по структуре службы охраны труда в организации и по численности работников службы охраны труда».

10.3.6. Обеспечивают проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

10.3.7. Обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими СИЗ, смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами на основании приказа ректора с учетом мнения выборного органа Профсоюзной организации.

10.3.8. Обеспечивает организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований (отдельных категорий работников), внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

10.3.9. Организует проведение обучения безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

Проводит обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда работников в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2021 № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда».

10.3.10. Обеспечивает проведение работниками отдела охраны труда, вводного инструктажа по охране труда со всеми вновь принимаемыми на работу независимо от их образования, профессиональной подготовки, стажа, профессии и должности, а также:

- с работниками, прибывшими в служебную командировку;
- с работниками, принятыми на условиях трудового договора (заключенного на неопределенный срок или срочного), в том числе для выполнения работ по совместительству или на дому.

Вводный инструктаж по охране труда проводится работниками отдела охраны труда. Первичный на рабочем месте, повторный, внеплановый и целевой инструктаж проводится в структурных подразделениях с оформлением документации согласно установленному законодательству.

10.3.11. Обеспечивает:

- выплату единовременной денежной компенсации (помимо предусмотренной федеральным законодательством) семье в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания, в размере и на условиях, определяемых локальным нормативным актом;

- выплату единовременной денежной компенсации работнику, пострадавшему в результате несчастного случая, связанного с производством, в размере и на условиях, определяемых локальным нормативным актом;

10.3.12. Предусматривает участие представителей Профсоюзной организации в расследовании несчастных случаев с работниками и обучающимися при осуществлении образовательной деятельности. Представляет в Профсоюзную организацию информацию о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

10.3.13. Сохраняет место работы (должность) и средний заработок работникам Университета на время приостановления работ в Университете либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

10.3.14. Обеспечивает безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса, безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов в соответствии с действующим законодательством, нормативными и правовыми актами по охране труда.

Обеспечивает соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда.

10.3.15. Организует посты для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи (ст. 216.3 ТК РФ).

10.3.16. Обеспечивает санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

10.3.17. Не допускает работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

10.3.18. Обеспечивает разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ, ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов.

10.3.19. Обучает работника (по его желанию) новой профессии, если работник вследствие трудовогоувечья в соответствии с медицинским заключением не может выполнять прежнюю работу. За время обучения работнику выплачивается среднемесячный заработка по прежнему месту работы независимо от получаемой пенсии по инвалидности от трудовогоувечья. Если обучение платное, расходы возмещаются Работодателем.

10.3.20. Обеспечивает информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

10.3.21. Возмещает вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсирует моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

10.4. Профсоюзная организация:

10.4.1. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюзной организации на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, привлекая для этих целей технических, внештатных технических инспекторов труда,

представляет интересы членов Профсоюзной организации в органах государственной власти, суде.

10.4.2. Участвует в проведении проверок состояния охраны труда, выполнении мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда.

10.4.3. Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в Университете либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника, а также:

- при отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных законодательством) и невозможности предоставления ему работодателем (по объективным причинам) другой работы до устранения опасности для его жизни и здоровья;

- при необеспечении работника в соответствии со статьей 221 ТК РФ средствами индивидуальной и коллективной защиты, когда работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей.

10.4.4. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюзной организации, способствует формированию в Университете деятельности совместной комиссии по охране труда, организует их обучение и оказывает помощь в работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда.

10.4.5. Взаимодействует с органами, осуществляющими управление в сфере образования, органами государственного контроля (надзора) по вопросам охраны труда, предоставления компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

10.4.6. Обращается в компетентные органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда, сокрытии фактов несчастных случаев с работниками и обучающимися при проведении образовательной деятельности.

10.4.7. Принимает участие в работе комиссий Университета по проверке готовности Университета к началу учебного года.

10.4.8. Регулярно рассматривает состояние условий и охраны труда, безопасности образовательного процесса, производственного травматизма.

10.5. Стороны в области охраны труда договорились:

10.5.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, ежегодно заключать соглашение по охране труда с определением мероприятий по улучшению условий и охраны труда (организационных, технических, санитарно-профилактических и других), стоимости работ и сроков выполнения мероприятий, ответственных должностных лиц.

10.5.2. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим.

Проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), осуществлять ежегодный анализ причин производственного травматизма.

10.5.3. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим, соответствующий гигиеническим требованиям санитарных норм и правил (СанПиН

1.2.3685-21 «Гигиенические нормативы и требования к обеспечению безопасности и (или) безвредности для человека факторов среды обитания»).

При понижении температуры в помещениях ниже 19 градусов Цельсия рабочий день сокращается на 1 час, ниже 18 градусов – на 2 часа, ниже 16 градусов – на 4 часа с сохранением заработной платы.

При повышении температуры в учебных и производственных помещениях выше 28,5 градусов Цельсия рабочий день сокращается на 1 час, выше 29 градусов – на 2 часа, выше 30,5 градусов – на 4 часа с сохранением заработной платы.

При наличии в Университете помещений с допустимым температурным режимом работники переводятся в эти помещения.

10.5.4. Регулярно рассматривают на совещаниях, конференциях, коллегиях состояние условий и охраны труда, безопасности образовательного процесса и производственного травматизма.

10.6. Работник в области охраны труда обязуется:

10.6.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами.

10.6.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты, смывающие и (или) обезвреживающие средства.

10.6.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

10.6.4. Немедленно извещать своего непосредственного руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

10.6.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

11. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

11.1. Права и гарантии деятельности Профсоюзной организации определяются трудовым законодательством, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом Профсоюза работников народного образования и науки РФ, Соглашением, Уставом Университета, настоящим Коллективным договором.

11.2. Работодатель обязуется:

11.2.1. Соблюдать права и гарантии Профсоюзной организации, способствовать ее деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности, не препятствуя созданию и функционированию Профсоюзной организации.

11.2.2. Закрепить на весь срок действия Коллективного договора за Профсоюзной организацией бесплатные необходимые для работы оборудованные помещения, предоставить средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет и необходимые нормативные документы; обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений; безвозмездно предоставлять имеющиеся

транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности Профсоюзной организации.

11.2.3. Предоставлять Профсоюзной организации по её запросу информацию, сведения по вопросам условий и охраны труда, оплаты труда, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания работников в общежитии.

11.2.4. Обеспечивать своевременное перечисление бухгалтерией Университета при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюзной организации, ежемесячно, бесплатно и своевременно на расчетный счет Профсоюзной организации членские взносы в размере 1% от ежемесячной заработной платы.

По письменным заявлениям работников, не являющихся членами Профсоюзной организации, но уполномочивших Профсоюзную организацию представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений, ежемесячно, бесплатно и своевременно перечислять денежные средства на расчетный счет Профсоюзной организации в размере 1% от ежемесячной заработной платы указанных работников.

Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выплатой заработной платы.

11.2.5. Финансирувать проведение Профсоюзной организацией культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы, санаторно-курортного лечения.

11.2.6. Предоставлять в бесплатное пользование Профсоюзной организации здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительной и физкультурно-оздоровительной работы, обеспечивая при этом оплату их хозяйственного содержания, ремонта отопления, освещения, уборки и охраны.

11.2.7. Поощрять по представлению Профсоюзной организации активно работающих, не освобожденных членов Профсоюзной организации, председателей профсоюзных бюро факультетов и подразделений.

11.3. Работодатель по согласованию с Профсоюзной организацией рассматривает следующие вопросы:

- расторжение Трудового договора с работниками по инициативе Работодателя в случаях, предусмотренных законодательством (статьи 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (статья 105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- графики предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- необходимые меры при угрозе массовых увольнений (статья 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- утверждение «Правил внутреннего трудового распорядка» (статья 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (статья 218 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные, и иные условия труда (статья 147 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его наложения (статья 193, 194 ТК РФ).

11.4. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав Профсоюзной организации и не освобожденных от основной работы, в том числе:

11.4.1. Работники, входящие в состав выборных профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия Профсоюзной организации, а председатель (его заместитель) Профсоюзной организации – соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

Перемещение или временный перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия Профсоюзной организации.

11.4.2. Увольнение по инициативе работодателя работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов, по основаниям, не связанным с виновными действиями работников, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия Профсоюзной организации, членами которой они являются, а председателя (его заместителя) Профсоюзной организации – с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

11.4.3. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные по охране труда Профсоюзной организации, внештатные инспекторы труда Профсоюза, представители профсоюзной организации в создаваемых в Университете совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением места работы (должности) и среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников.

11.4.4. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в Университете, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, заседаний, собраний выборных органов Профсоюзной организации. Указанные лица освобождаются от основной работы по представлению Профсоюзной организации. Средний дневной заработок Работнику оплачивается при условии их фактического участия в вышеназванных мероприятиях.

11.4.5. Члены Профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах в период их ведения, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 ст.39 ТК РФ).

11.4.6. Председатель Профсоюзной организации вводится в состав ученого совета Университета в соответствии с порядком, определенным Уставом Университета.

11.4.7. Члены Профсоюзной организации включаются в состав комиссий Университета, осуществляющим избрание по конкурсу на должности профессорско-преподавательского состава, комиссии по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, трудовым спорам и другие комиссии.

11.4.8. Работники, избранные в состав профсоюзных органов, имеют дополнительные гарантии в соответствии со ст. 374, 375, 376 ТК РФ.

11.4.9. Работа на выборной должности председателя Профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности Университета, факультетов, кафедр и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при избрании по конкурсу на замещение должностей научно-педагогических работников, при разработке локальных нормативных актов, определяющих рейтинги факультетов и институтов.

За освобожденными выборными работниками Профсоюзной организации сохраняются социально-трудовые права, гарантии и льготы, действующие в Университете.

11.4.10. Растворжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избранными в состав профсоюзных органов, не допускается в течение одного года после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации Университета или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном ТК РФ, с учетом положений Соглашения.

12. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

12.1. Контроль за выполнением настоящего Коллективного договора осуществляется сторонами Коллективного договора, их представителями, а также соответствующим органом по труду.

12.2. Информация о выполнении настоящего Коллективного договора ежегодно рассматривается на совместном заседании ученого совета Университета и Профсоюзной организации и доводится до сведения всех структурных подразделений Университета.

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

13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1. В течение трех месяцев до окончания срока действия настоящего Коллективного договора, а при реорганизации или смене формы собственности Университета без ограничения срока любая из Сторон вправе направить другой Стороне письменное предложение о начале ведения коллективных переговоров по заключению нового Коллективного договора либо о продлении срока действия настоящего Коллективного договора на срок до трех лет.

Если на день истечения срока действия настоящего Коллективного договора предложение о начале коллективных переговоров не поступило ни от одной из Сторон, то в этот день или в следующий рабочий день Стороны продлевают срок действия настоящего Коллективного договора на один год и через девять месяцев вступают в коллективные переговоры по заключению нового Коллективного договора.

13.2. В течение срока действия настоящего Коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения Коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с трудовым законодательством.

Принятые сторонами дополнения и изменения к Коллективному договору оформляются Работодателем и Профсоюзной организацией дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью Коллективного договора.

13.3. Профсоюзная организация обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать в реализации их прав, основанных на Коллективном договоре.

13.4. Коллективный договор является документом, обязательным для исполнения всеми работниками Университета.

Приложение №1
к Коллективному договору
федерального государственного
бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Астраханский государственный
университет имени В.Н. Татищева»
на 2026-2028 годы

**Правила внутреннего трудового распорядка
федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего
образования «Астраханский государственный университет имени В.Н. Татищева»**

1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Астраханский государственный университет имени В.Н. Татищева» (далее – Правила) являются локальным нормативным актом и регламентируют в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее также – ТК РФ) и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Астраханский государственный университет им. В.Н. Татищева» (далее – Университет, Работодатель).

1.2. Действие настоящих Правил распространяется на всех работников Университета.

1.3. Вопросы, связанные с применением Правил, решаются работодателем в пределах его компетенции, а в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, совместно или по согласованию с Объединенной первичной профсоюзной организацией Университета Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Профсоюзная организация).

2. Порядок приема, перевода на другую должность и увольнения работников

2.1. Трудовые отношения возникают между работником и Университетом на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с законодательством.

2.2. В Университете предусматриваются должности педагогических работников, научных работников, инженерно-технических, административно-хозяйственных, производственных, учебно-вспомогательных, медицинских и иных работников, осуществляющих вспомогательные функции в Университете.

2.3. Заключению трудового договора на замещение должностей научно-педагогических работников (профессорско-преподавательский состав, научные

работники), за исключением должностей декана факультета и заведующего кафедрой, предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности, которое проводится в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, с учетом Устава и (или) локального нормативного акта Университета.

2.4. Должности декана факультета, заведующего кафедрой являются выборными. Порядок проведения выборов на указанные должности определяется нормативными правовыми актами Российской Федерации, уставом Университета и иными локальными нормативными актами Университета.

2.5. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу в Университет, представляет следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые (лицо, поступающее на работу в Университет по совместительству, не предъявляет трудовую книжку в случае, если по основному месту работы работодатель ведет трудовую книжку на данного работника или если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформлялась);
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующими 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 ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;
- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, 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 федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию;
- лица, работа которых непосредственно связана с движением транспортных средств, представляют водительское удостоверение, подтверждающее право на управление транспортными средствами соответствующих категорий;
- медицинское заключение по результатам предварительного медицинского осмотра;

При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

Граждане, претендующие на замещение должностей в Университете, включенных в перечень должностей при назначении на которые граждане и при замещении которых работники обязаны представлять сведения о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведения о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей, представляют сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей.

Если по характеру выполняемых должностных (специальных, функциональных) обязанностей предусматривается доступ к сведениям, составляющим государственную тайну, граждане могут быть назначены на эти должности только после оформления допуска к государственной тайне по соответствующей форме.

Если претендент на работу в течение двух лет, предшествующих поступлению на работу в Университет, замещал должность государственной или муниципальной службы, включенную в перечень, установленный нормативными правовыми актами Российской Федерации, то он обязан сообщить работодателю сведения о последнем месте службы.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с настоящими Правилами, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

Вновь принятые работники, а также работники, переводимые на другую работу, обязаны пройти обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

Работодатель обязан обеспечить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда и недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда, а также проведение с работниками Университета противопожарного инструктажа и обучения работников, ответственных за пожарную безопасность, пожарно-техническому минимуму.

Ответственное структурное подразделение обязано организовать прохождение вводного противопожарного инструктажа с вновь принимаемыми на работу лицами в течение первого месяца их работы.

2.6. Наряду с документами, указанными в пункте 2.5 настоящих Правил, при заключении трудового договора иностранные граждане и лица без гражданства, поступающие на работу, предъявляют в отдел кадров следующие документы:

- вид на жительство (за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации) – при заключении трудового договора с постоянно проживающим в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства;

- разрешение на временное проживание в Российской Федерации (за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации) – при заключении трудового договора с временно проживающим в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства;

- разрешение на работу или патент (за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации) – при заключении трудового договора с временно пребывающим в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства. При этом разрешение на работу может быть предъявлено работодателю после заключения трудового договора, если трудовой договор необходим для получения иностранным гражданином или лицом без гражданства разрешения на работу;

- договор (полис) добровольного медицинского страхования, действующий на территории Российской Федерации (за исключением случаев, если работодатель заключает с медицинской организацией договор о предоставлении платных медицинских услуг работнику, являющемуся иностранным гражданином или лицом без гражданства, и случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации) – при заключении трудового договора с временно пребывающим в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства. При этом договор (полис) добровольного медицинского страхования либо заключенный работодателем с медицинской организацией договор о предоставлении платных медицинских услуг должен обеспечивать оказание первичной медико-санитарной помощи и специализированной медицинской помощи в неотложной форме работнику, являющемуся иностранным гражданином или лицом без гражданства.

При заключении трудового договора поступающий на работу иностранный гражданин или лицо без гражданства не предъявляет работодателю документы воинского учета (за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, указами Президента Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации).

2.7. В отдельных случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации, с учетом специфики работы, отдел кадров Университета может потребовать от лица, поступающего на работу, предъявления дополнительных документов.

2.8. Трудовые договоры могут заключаться:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами.

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 частью первой статьи 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

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

2.9. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора, условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, Коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, Коллективным договором.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для проректоров, главного бухгалтера и его заместителя, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений Университета – шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суде.

Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

2.10. С работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество, могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, то есть о возмещении работодателю причиненного ущерба в полном размере за недостачу вверенного работникам имущества.

2.11. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится в отделе кадров. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ о приеме на работу. Содержание приказа Работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или уполномоченного им лица.

2.12. Отдел кадров:

- ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего в Университете свыше пяти дней, в случае, когда работа является для работника основной (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется);

- выдает трудовую книжку работнику, подавшему письменное заявление о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии с ТК РФ, внеся в нее запись о подаче работником указанного заявления;

- формирует в электронном виде сведения о трудовой деятельности работников и представляет 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;

- по письменному заявлению работника не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления выдает работнику трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется) в целях его обязательного социального страхования (обеспечения), копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется); справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у данного работодателя и другое).

2.13. Перевод на другую работу – постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую

местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

При переводах, осуществляемых в случаях, предусмотренных ТК РФ, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у него работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

Перевод работника на другую работу оформляется приказом, изданным на основании дополнительного соглашения к трудовому договору. Приказ о переводе работника на другую работу объявляется работнику под роспись.

2.14. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- соглашение сторон;
- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
- отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы;
- трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

2.15. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы

(зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий Коллективного договора, соглашения или трудового договора, работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

2.16. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

Прекращение трудового договора оформляется приказом ректора Университета. Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности, об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

С приказом ректора университета о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника отдел кадров обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе производится соответствующая запись.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

В день прекращения трудового договора отдел кадров обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) у работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

2.17. При увольнении работник не позднее дня прекращения трудового договора возвращает все переданные ему работодателем для осуществления трудовой функции документы, оборудование, инструменты и иные товарно-материальные ценности, а также документы, образовавшиеся при исполнении трудовой функции.

2.18. При увольнении работников, с которыми заключены договоры о полной индивидуальной материальной ответственности, проводится обязательная инвентаризация находящегося на их ответственном хранении имущества. Руководители структурных подразделений формируют комиссию по проведению инвентаризации передаваемого имущества (далее - комиссия).

2.19. При увольнении или переходе работника на другую работу руководителем структурного подразделения составляется акт приёма-передачи дел, который хранится в соответствующем структурном подразделении Университета.

3. Основные права и обязанности работника

3.1. Работник имеет право на:

3.1.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами.

3.1.2. Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором.

3.1.3. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным Коллективным договором.

3.1.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

3.1.5. Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.

3.1.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством Российской Федерации о специальной оценке условий труда.

3.1.7. Подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки квалификации.

3.1.8. Объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов.

3.1.9. Участие в управлении Университетом в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и Коллективным договором формах.

3.1.10. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений.

3.1.11. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами, в том числе на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

3.1.12. Возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

3.1.13. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.1.14. Защиту своих персональных данных, хранящихся у работодателя в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами.

3.2. Работник обязан:

3.2.1. Добросовестно, своевременно и качественно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией.

3.2.2. Соблюдать настоящие Правила.

3.2.3. Соблюдать нормы профессиональной этики и правила делового поведения.

3.2.4. Соблюдать ограничения и запреты, исполнять обязанности, установленные законодательством Российской Федерации в сфере противодействия коррупции при исполнении им трудовых обязанностей.

3.2.5. Не разглашать и (или) не использовать ненадлежащим образом информацию, отнесенную законодательством Российской Федерации к конфиденциальной информации или сведениям ограниченного распространения, ставшую ему известной в связи с исполнением трудовых обязанностей.

3.2.6. Соблюдать трудовую дисциплину.

3.2.7. Содержать свое рабочее место, используемое оборудование в чистоте и исправном состоянии.

3.2.8. Выполнять установленные нормы труда.

3.2.9. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

3.2.10. Бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников.

3.2.11. Незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

3.2.12. Не выносить без разрешения руководства предметы, материалы, оборудование из лабораторий и других помещений Университета.

3.2.13. Ставить в известность отдел кадров в трехдневный срок об изменениях персональных данных, адреса проживания, номера контактного телефона и других сведений.

3.2.14. Соблюдать Устав Университета, положение о структурном подразделении, правила внутреннего трудового распорядка.

3.2.15. Проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда.

3.3. Педагогические работники дополнительно к обязанностям, указанным в пункте 3.2 настоящего раздела, обязаны:

- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;

- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;

- уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

- развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;

- применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

- учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения

образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;

- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
- проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя.

3.4. Научные работники Университета дополнительно к обязанностям, указанным в пункте 3.2 настоящего раздела, обязаны:

3.4.1. Выполнять научно-исследовательскую работу в установленные сроки на высоком уровне.

3.4.2. Участвовать во внедрении научно-исследовательских разработок в практику.

3.4.3. Нести ответственность за актуальность и научно-методический уровень исследований, достоверность и качество полученных результатов.

4. Основные права и обязанности работодателя

4.1. Работодатель в лице ректора или иных уполномоченных представлять Университет лиц, имеет право:

4.1.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации.

4.1.2. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры в порядке, установленном ТК РФ.

4.1.3. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.

4.1.4. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка Университета, требований охраны труда.

4.1.5. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

4.1.6. Принимать локальные нормативные акты.

4.1.7. Реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

4.1.8. Проводить самостоятельно оценку соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (самообследование).

4.2. Работодатель в лице ректора или иных уполномоченных представлять Университет лиц, обязан:

4.2.1. Соблюдать законодательство о труде, локальные нормативные акты, условия трудовых договоров.

4.2.2. Вести коллективные переговоры в порядке, установленном ТК РФ.

4.2.3. Представлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением.

4.2.4. Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

4.2.5. Представлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

4.2.6. Правильно организовывать труд работников на закрепленных за ними рабочих местах, обеспечив оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей, в соответствии с правилами по охране труда (технике безопасности, санитарным нормам, противопожарным правилам).

4.2.7. Обеспечивать строгое соблюдение трудовой дисциплины, осуществлять организационную работу, направленную на устранение потерь рабочего времени, применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины.

4.2.8. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.

4.2.9. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, Коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

4.2.10. Способствовать повышению квалификации работников, совершенствованию профессиональных навыков путем направления на курсы и тренинги.

4.2.11. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

4.2.12. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

4.2.13. Формировать в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и представлять 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.

4.2.14. Своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

4.2.15. Рассматривать представления Профсоюзной организации работников Университета, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства Российской Федерации и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устраниению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

4.2.16. Соблюдать требования законодательства Российской Федерации при обработке (хранении) и передаче персональных данных работников.

4.2.17. Выполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации.

4.2.18. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.2.19. Принимать меры к надлежащему методическому обеспечению образовательного процесса. Организовывать работу по разработке учебных планов и программ учебных дисциплин и практик, соответствующих требованиям федерального государственного образовательного стандарта.

4.2.20. Принимать необходимые меры по профилактике производственного травматизма, проводить обучение и периодически контролировать знание и соблюдение работниками всех требований инструкций по охране труда и обеспечению безопасности труда, техники безопасности и пожарной безопасности.

4.2.21. Обеспечивать исправное содержание помещений, отопления, освещения, вентиляции.

4.2.22. Исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством об образовании, трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, Уставом Университета, иными локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

4.3. Работодатель, осуществляя свои обязанности, стремится к созданию высокопрофессионального работоспособного коллектива, развитию корпоративных отношений среди работников, их заинтересованности в развитии и укреплении деятельности Университета.

5. Рабочее время и его использование

5.1. Для профессорско-преподавательского состава, учебно-вспомогательного персонала устанавливается шестидневная рабочая неделя.

5.2. Для остальных работников устанавливается пятидневная рабочая неделя.

5.3. Профессорско-преподавательскому составу установлена 36-часовая рабочая неделя. В пределах рабочего дня преподаватели должны вести все виды учебно-методической, научно-исследовательской, воспитательной и других видов работ, в соответствии с занимаемой должностью, учебным планом и планом научно-исследовательской работы.

5.4. Контроль за соблюдением расписания учебных занятий и за выполнением индивидуальных планов учебно-методической и научно-исследовательской работы осуществляется деканами факультетов и заведующими кафедрами.

5.5. Продолжительность рабочего дня с учётом 40-часовой рабочей недели составляет:

при шестидневной рабочей неделе – 7 часов в день с понедельника по пятницу и 5 часов – в субботу, при пятидневной рабочей неделе – 8 часов в день с понедельника по пятницу.

Для работников Университета, задействованных в учебном процессе, рабочий день начинается в 8.30 часов. Для работников, непосредственно не занятых в учебном процессе, рабочий день начинается в 9.00 часов. Перерыв для отдыха и питания устанавливается в 30 минут (с 12.30 до 13.00). Локальным нормативным актом или трудовым договором может быть установлено иное рабочее время для отдельных работников, структурных, в том числе обособленных подразделений.

5.6. Работа по совместительству работниками Университета должна выполняться в свободное от основной работы время.

5.7. В каждом структурном подразделении ежедневно ведётся табель учёта рабочего времени. Руководитель структурного подразделения обязан организовать учёт времени, фактически отработанного каждым работником. При неявке сотрудников на работу руководитель структурного подразделения обязан принять меры к замене его другим работником и выяснить причину отсутствия.

5.8. Применение сверхурочных работ может разрешаться руководством в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

5.9. В рабочее время запрещается отвлекать работников от работы для выполнения общественных обязанностей, а также созывать собрания, заседания и совещания без согласования с руководством.

5.10. Работникам предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Продолжительность такого отпуска составляет 28 календарных дней.

В отдельных случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск).

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работников.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

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 восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

5.11. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

5.12. Профессорско-преподавательскому составу и учебно-вспомогательному персоналу ежегодные отпуска предоставляются, как правило, в летний каникулярный период.

5.13. Отзыв из ежегодного оплачиваемого отпуска допускается только с согласия работника по его заявлению.

5.14. Для отдельных категорий работников может быть установлен ненормированный рабочий день.

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день (составляет не менее 6 календарных дней), устанавливаются локальным нормативным актом Университета.

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

5.15. Работа при сменном режиме регулируется графиком, утверждённым руководителем структурного подразделения.

5.16. Для работников моложе восемнадцати лет, работников, занятых на работах с вредными условиями труда, устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации и результатами специальной оценки условий труда.

5.17. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность работы сокращается на один час.

5.18. 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;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выанным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, 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 ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.19. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия.

6. Поощрения за успехи в работе

6.1 За добросовестное выполнение трудовых обязанностей, продолжительную безупречную работу, новаторство в труде и за другие достижения для работников используются следующие формы поощрения:

- объявление благодарности;
- премирование;
- награждение Благодарственными письмами или Почётной грамотой Университета;
- присвоение званий Университета «Почётный доцент», «Почётный профессор».

6.2. Поощрение объявляется приказом ректора и заносится в трудовую книжку работника, за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральными законами трудовая книжка работника не ведется.

6.3. За особые трудовые заслуги работники Университета представляются в вышестоящие органы к награждению орденами, медалями, нагрудными знаками, почётными званиями, государственными письмами и почётными грамотами.

7. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины и правил внутреннего распорядка

7.1. Совершение дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей влечёт за собой применение мер дисциплинарного взыскания в соответствии с ТК РФ:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

7.2. Работодатель привлекает работника к дисциплинарной ответственности, применяя одно из названных в п. 7.1 настоящих Правил дисциплинарных взысканий.

За дисциплинарный проступок работодатель вправе применить только одно дисциплинарное взыскание с учётом тяжести совершенного проступка и обстоятельств, при которых он был совершён.

Работодатель привлекает работника к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами.

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт. Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, в также времени, необходимого для учёта мнения представительного органа работников. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

Применение дисциплинарного взыскания оформляется приказом работодателя в порядке, установленном в п. 7.3 настоящих Правил.

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

7.3. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трёх рабочих дней со дня его издания (не считая времени отсутствия работника на работе). В случае отказа работника от ознакомления с указанным приказом под подпись составляется соответствующий акт.

8. Порядок в помещениях

8.1. Ответственность за благоустройство помещений Университета (наличие исправной мебели, учебного оборудования, поддержание нормальной температуры, освещение и пр.) несёт руководитель структурного подразделения.

За исправность оборудования в лабораториях и кабинетах и за готовность учебных пособий к занятиям отвечают заведующие кафедрами и лабораториями.

8.2. Охрана здания, имущества и ответственность за их противопожарное и санитарное состояние возлагается приказом ректора на соответствующих должностных лиц.

8.3. Ключи от учебных аудиторий и кабинетов Университета должны находиться в отделе организационно-методического сопровождения учебного процесса управления основных образовательных программ, от административных и хозяйственных помещений – на стационарных постах охраны на основных входах в Университет. Ключи выдаются под распись работникам Университета.

9. Ответственность работника и работодателя

9.1. Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

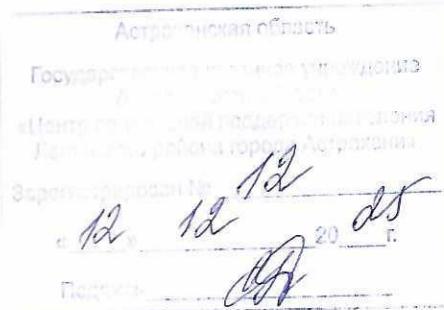
9.2. Материальная ответственность сторон договора о полной материальной ответственности может конкретизироваться указанным договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему.

9.3. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной ТК РФ или иными федеральными законами.

9.4. Материальная ответственность работодателя или работника наступает за ущерб, причиненный им другой стороне этого договора в результате его виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

Каждая из сторон трудового договора обязана доказать размер причиненного ей ущерба.

9.5. За неисполнение или ненадлежащее выполнение своих обязанностей, а также за нарушение требований, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, работодатель и работники несут ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.



Пронумеровано,
пронумеровано,
на 53
скреплено печатью на
листах



Д.Ю. Ковальчук
11.01.2013