

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2022–2027 гг.

Подписан сторонами 13 декабря 2024 г., зарегистрирован 25 января 2025 г.

С изменениями от 11 апреля 2025 г.

## **1. Общие положения**

Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ФГБОУ ВО «СГУ им. Питирима Сорокина» (далее – Университет, Работодатель).

Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом Университета, «Отраслевым соглашением по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, на 2021–2023 годы», утв. Минобрнауки России, Профсоюзом работников народного образования и науки Российской Федерации 09.04.2021.

### **1.1. Стороны коллективного договора**

1.1.1. Сторонами Коллективного договора являются Работодатель в лице ректора, с одной стороны, и работники Университета (далее – Работники) в лице председателя первичной профсоюзной организации преподавателей и сотрудников Сыктывкарского государственного университета (далее – Профком), с другой стороны.

1.1.2. Стороны договорились, что Профком выступает в качестве полномочного представителя Работников, в том числе Работников, не являющихся членами профсоюзной организации, при проведении коллективных переговоров по подготовке, заключению, изменению или продлению срока действия Коллективного договора.

1.1.3. Условия Коллективного договора являются обязательными для подписавших его Сторон и распространяются на всех работников Университета.

### **1.2. Предмет Коллективного договора**

Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным Сторонами.

### **1.3. Участие Работников в управлении Университетом**

1.3.1. Право Работников на участие в управлении Университетом непосредственно или через свои представительные органы регулируется Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и настоящим Коллективным договором.

1.3.2. Основными формами участия Работников в управлении Университетом являются:

– учет мнения Профкома в случаях, предусмотренных настоящим Коллективным договором и Трудовым кодексом Российской Федерации;

- проведение Профкомом консультаций с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников;
- обсуждение с Работодателем вопросов о работе Университета, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии Коллективного договора;
- иные формы, определенные Трудовым кодексом Российской Федерации, настоящим Коллективным договором или локальными нормативными актами Университета;
- участие Работников в работе Университета путем участия председателя Профкома в работе комиссий Университета, заседаний и совещаний различного уровня, проводимых по вопросам труда и его оплаты и социальным вопросам.

#### **1.4. Срок действия Коллективного договора**

1.4.1. Коллективный договор вступает в силу с 01 января 2022 года и действует три года. В течение трех месяцев до окончания срока действия Коллективного договора любая из Сторон вправе направить другой Стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового Коллективного договора.

1.4.2. Стороны имеют право продлевать Коллективный договор на срок не более трех лет.

1.4.3. Подписанный Сторонами Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в установленном законом порядке.

1.4.4. Стороны не вправе в течение срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.4.5. Изменения и дополнения к Коллективному договору в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном настоящим Коллективным договором.

1.4.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры Университета, расторжения трудового договора с ректором, изменения наименования Университета, реорганизации Университета в форме преобразования.

#### **1.5. Порядок доведения текста Коллективного договора до работников**

Работодатель обеспечивает ознакомление с текстом Коллективного договора всех Работников под подпись после его подписания и ознакомление с ним под подпись всех вновь принимаемых на работу. Текст Коллективного договора размещается на сайте Университета.

## **2. Обязанности сторон коллективного договора**

### **2.1. Обязанности Работодателя**

Работодатель обязуется:

2.1.1. соблюдать трудовое законодательство, локальные нормативные акты Университета, условия Коллективного договора и трудовых договоров Работников;

2.1.2. организовывать труд Работников, предоставлять Работникам работу в соответствии с заключенными трудовыми договорами;

2.1.3. выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные Коллективным договором, иными локальными нормативными актами;

2.1.4. обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

2.1.5. осуществлять мероприятия, направленные на жилищное, бытовое, медицинское и культурное обеспечение Работников и их семей;

2.1.6. осуществлять при наличии финансовых средств добровольное медицинское страхование Работников в порядке, определенном локальным нормативным актом Университета;

2.1.7. предоставлять Работникам возможность работы в локальной компьютерной сети Университета и обеспечивать доступ в информационно-телекоммуникационную сеть Интернет.

### **2.2. Обязанности Работников**

Работники Университета обязуются:

2.2.1. добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;

2.2.2. выполнять распоряжения Работодателя, соблюдать трудовую дисциплину, принимать меры к немедленному устранению причин и условий, мешающих выполнению трудовых функций;

2.2.3. бережно относиться к рабочим помещениям, мебели, оборудованию, приборам, другому имуществу Университета, к использованию энергоресурсов (электроэнергия, вода, тепло);

2.2.4. соблюдать Устав Университета, Правила внутреннего трудового и учебного распорядка, иные локальные нормативные акты Университета, требования и инструкции по охране и обеспечению безопасности труда, пожарной безопасности.

## **3. Гарантии трудоустройства, занятости, профессионального развития**

### **3.1. Соблюдение трудового договора, его основных и дополнительных соглашений**

3.1.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения Работников и Работодателя устанавливаются в соответствии с Уставом Университета, настоящим Коллективным договором, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» и иными нормативными правовыми актами.

3.1.2. Прием на работу в Университет осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации. Трудовые отношения возникают между Работником и Работодателем на основании трудового договора. Трудовые договоры могут заключаться как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор). Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.1.3. Условия трудового договора, ограничивающие права и снижающие уровень гарантий Работника, установленных трудовым законодательством и настоящим Коллективным договором, не подлежат применению.

Стороны обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностной инструкцией и не связанной с выполнением им непосредственных должностных обязанностей, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

3.1.4. Штатное расписание Университета утверждается ректором, в пределах фонда оплаты труда с учетом обоснованных предложений структурных подразделений.

## **3.2. Прекращение трудового договора, обеспечение занятости**

3.2.1. Расторжение трудового договора с Работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

3.2.2. Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) Университета не может являться основанием для расторжения трудового договора с Работником.

3.2.3. Работодатель и Профком обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите Работников, высвобождаемых в результате проведения организационно-штатных мероприятий.

3.2.4. При необходимости сокращения численности или штата Работодатель обязан предоставить высвобождаемым Работникам гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством Российской Федерации при сокращении численности или штата работников.

3.2.5. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом Профкому не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата Работников может привести к массовому увольнению Работников, не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

3.2.6. Стороны договорились, что применительно к Университету увольнение является массовым, в следующих случаях:

– ликвидация образовательной организации высшего образования с численностью работающих 15 и более человек;

– увольнение работников в количестве 1 процента общего числа работающих в связи с ликвидацией образовательной организации высшего образования либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек;

– увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в образовательной организации высшего образования;

– сокращение численности или штата работников в количестве:

20 или более Работников в течение 30 дней;

60 или более Работников в течение 60 дней;

100 или более Работников в течение 90 дней.

3.2.7. В случае прекращения трудового договора с Работником по основанию, предусмотренному пунктом 8 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации, в связи с отказом Работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативным правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у Работодателя соответствующей работы, Работодатель выплачивает Работнику выходное пособие в размере трех средних месячных заработков.

3.2.8. Досрочное расторжение договора и увольнение Работников без согласования с Профкомом производятся в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

3.2.9. Расторжение трудового договора с беременной женщиной, женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или ребенка в возрасте до шестнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более детей в возрасте до четырнадцати лет, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе Работодателя не допускается, кроме случаев, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

*(в ред. согласно изменениям от 11 апреля 2025 г.)*

3.2.10. Стороны договорились, что при проведении мероприятий по сокращению численности или штата помимо лиц, указанных в ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации, преимущественное право на оставление на работе имеют также лица:

– предпенсионного возраста, под которым понимается предшествующий назначению пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством Российской Федерации возрастной период продолжительностью до пяти лет, при равной производительности труда и квалификации по сравнению с другими работниками;

– одинокие родители, воспитывающие детей до 16-летнего возраста, проработавшие в Университете свыше десяти лет;

– Работники, получившие среднее профессиональное образование или высшее образование и впервые поступившие на работу по полученной специальности, в течение трех лет с даты получения профессионального образования соответствующего уровня.

*(в ред. согласно изменениям от 11 апреля 2025 г.)*

3.2.11. Изменение требований к квалификации педагогического работника, научного работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (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.

*(в ред. согласно изменениям от 11 апреля 2025 г.)*

### **3.3. Профессиональное развитие, права и гарантии Работников, совмещающих работу с обучением**

3.3.1. Работники имеют право на дополнительное профессиональное образование (научно-педагогические работники – не реже одного раза в три года, иные категории Работников – не реже одного раза в пять лет).

Указанное право реализуется путем направления Работников за счет средств Работодателя на обучение по программам дополнительного профессионального образования, реализуемым Университетом либо другими образовательными организациями.

3.3.2. Работодатель в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации предоставляет гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с обучением.

3.3.3. Работодатель берет на себя обязанность предоставлять Работникам, успешно обучающимся по направлению Университета в иных организациях без отрыва от работы (по заочной форме обучения), в течение учебного года два свободных от работы дня в месяц без сохранения заработной платы помимо дополнительного оплачиваемого отпуска, предусмотренного законодательством.

3.3.4. Работодатель обязуется установить по просьбе Работников, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальный график работы, утвержденный Работодателем.

3.3.5. Работникам Университета, совмещающим работу с обучением в аспирантуре по заочной форме, предоставляются ежегодные дополнительные отпуска в количестве 30 календарных дней с сохранением среднего заработка. К указанному дополнительному отпуску Работника добавляется время,

затраченное на проезд от места работы до места обучения и обратно с сохранением среднего заработка.

3.3.6. Работникам, успешно обучающимся в аспирантуре по заочной форме в образовательных организациях, имеющих государственную аккредитацию, один раз в учебном году оплачивается проезд к месту нахождения образовательной организации и обратно.

3.3.7. Работникам, успешно обучающимся в аспирантуре Университета на условиях возмещения затрат, по их заявлению предоставляется 50-процентная скидка в оплате за обучение.

3.3.8. В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором, Работник обязан возместить затраты, понесенные Работодателем на его обучение, в соответствии с законодательством Российской Федерации и заключенным дополнительным соглашением.

3.3.9. Работодатель с целью закрепления в Университете работников из числа молодежи:

- содействует повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту путем закрепления за ними наставников;
- организует работу по формированию кадрового резерва из числа молодежи на руководящие должности.

#### **4. Рабочее время, время отдыха**

Режим рабочего времени и времени отдыха Работников Университета определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

##### **4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени**

4.1.1. Продолжительность рабочего дня (смены) определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, расписанием занятий и утвержденными Работодателем по согласованию с Профкомом графиками сменности.

4.1.2. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

4.1.3. Годовая учебная нагрузка педагогического работника в расчете на одну ставку устанавливается приказом ректора.

4.1.4. Нормальная продолжительность рабочего времени в Университете не может превышать 40 часов в неделю.

4.1.5. Для Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать: при 36-часовой рабочей неделе – 8 часов; при 30-часовой рабочей неделе и менее – 6 часов.

4.1.6. По соглашению сторон трудового договора Работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части).

Сокращенная продолжительность рабочего времени применяется в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.1.7. Для отдельных профессий (должностей) Работников может быть установлен ненормированный рабочий день. Перечень профессий (должностей) Работников с ненормированным рабочим днем утверждается приказом ректора.

4.1.8. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.1.9. На отдельных видах работ в Университете, где невозможно уменьшение продолжительности ежедневной работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

4.1.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается за фактически отработанное время не менее чем в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.1.11. Привлечение к работе Работника в выходные дни, а также нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия Работника, с учетом мнения Профкома и на основании письменного распоряжения Работодателя.

4.1.12. Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

## **4.2. Время отдыха**

4.2.1. Всем Работникам Университета предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе Работникам предоставляются два выходных дня (суббота, воскресенье), при шестидневной рабочей неделе - один день (воскресенье).

4.2.2. В течение рабочего дня Работникам Университета предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью один час, который в рабочее время не включается. В подразделениях Университета, где по условиям работы перерыв установить нельзя, Работникам предоставляется возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

4.2.3. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, и другим Работникам в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для

обогревания и отдыха, которые включаются в рабочее время. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления перерывов устанавливаются Работодателем, по согласованию с Профкомом.

4.2.4. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются, помимо перерыва на обед, дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа. По заявлению женщины перерывы для кормления присоединяются к перерыву на обед либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением. Перерывы для кормления включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

### **4.3. Дополнительные дни отдыха**

4.3.1. Работодатель с учетом своих производственных и финансовых возможностей может предоставить по письменному заявлению Работника с учетом мнения Профкома дополнительные оплачиваемые отпуска по семейным обстоятельствам с сохранением заработной платы в связи с регистрацией брака самого Работника, в связи со смертью близких родственников (родителей, супруга, детей, братьев, сестер, бабушек, дедушек) – три дня подряд.

4.3.2. Родителю (иному законному представителю) ребенка, отправляющему ребенка в 1-4 класс общеобразовательного учреждения, по его письменному заявлению Работодатель предоставляет один свободный от работы день – 1 сентября с сохранением заработной платы.

4.3.3. Одному из родителей (иному законному представителю) ребенка в возрасте до 16 лет по письменному заявлению ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы.

4.3.4. Для ухода за детьми-инвалидами одному из родителей (опекуну, попечителю) по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральным законодательством.

*(в ред. согласно изменениям от 11 апреля 2025 г.)*

#### **4.4. Ежегодный оплачиваемый отпуск**

4.4.1. Работодатель с учетом мнения Профкома утверждает не позднее чем за две недели до наступления календарного года график отпусков.

О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под подпись не позднее, чем за две недели до его начала.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.4.2. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска Работников определяется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

4.4.3. Очередной отпуск Работникам, не относящимся к педагогическим работникам, предоставляется в течение года.

Педагогическим работникам отпуск предоставляется, как правило, в дни зимних и летних каникул в соответствии с графиком учебного процесса и индивидуальным планом работы преподавателя.

4.4.4. Право на ежегодный оплачиваемый отпуск в любое удобное для них время предоставляется Работникам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, а также Работникам, при наличии у них санаторно-курортных путевок на лечение.

4.4.5. Разделение отпуска на части, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с письменного согласия Работника.

4.4.6. Отзыв Работника из отпуска производится по письменному распоряжению Работодателя с согласия Работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска Работника в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и Работника, занятого на работах с вредными условиями труда.

4.4.7. 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, то Работодатель по письменному заявлению Работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с Работником.

4.4.8. Изменение графика отпусков Работодателем может осуществляться с согласия Работника и Профкома.

## **4.5. Отпуск без сохранения заработной платы**

4.5.1. Запрещается направление Работников в неоплачиваемые отпуска по инициативе Работодателя.

4.5.2. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также в связи:

- с регистрацией брака Работника;
- с регистрацией брака детей Работника;
- со смертью близких родственников;
- с рождением ребенка;
- с переездом на новое место жительства;
- с уходом за больными членами семьи на время болезни, в соответствии с медицинским заключением органов здравоохранения;
- с призывом сына на военную службу;
- с другими случаями – по соглашению между Работником и Работодателем.

4.5.3. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, по их заявлению при условии использования ежегодного оплачиваемого отпуска предоставляются дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

## **4.6. Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией**

4.6.1. Часть неиспользованного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника, решением Работодателя с учетом производственных интересов и при наличии финансовых средств может быть заменена денежной компенсацией.

4.6.2. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

## **5. Условия, охрана и безопасность труда**

### **5.1. Обязанности Работодателя**

Работодатель обязуется:

5.1.1. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации и Рекомендациями Министерства образования и науки Российской Федерации от 25.08.2015 № 12-1077.

5.1.2. Обеспечить право Работников Университета на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности

труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний Работников.

5.1.3. Ежегодно выделять средства в размере не менее двух процентов от фонда оплаты труда на выполнение мероприятий улучшения условий труда, обеспечению безопасности и охраны труда.

5.1.4. Ежегодно обновлять действующие инструкции по охране труда с учетом мнения Профкома и обеспечивать ознакомление с ними всех Работников.

5.1.5. Создать совместно с Профкомом на паритетной основе комиссию по охране труда.

5.1.6. Обеспечить в целях охраны здоровья Работников:

- безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда;

- обучение по электробезопасности Работников, занятых на работах по эксплуатации и ремонту электрооборудования;

- обучение Работников по пожарной безопасности;

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

- проведение специальной оценки условий труда (далее – СОУТ) с последующей сертификацией работ по охране труда в Университете;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах;

- соблюдение санитарно-гигиенических требований, температурного, воздушного, светового и водного режима. При понижении температуры внутри помещений ниже минимальной (18 градусов С) Работодатель по представлению Профкома переводит Работников на сокращенный рабочий день с сохранением средней заработной платы;

- режим труда и отдыха Работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- организацию работы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда;

- организацию проведения общественного контроля состояния охраны труда, пожарной и экологической безопасности;

- проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров Работников с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 214 Трудового кодекса Российской Федерации;

– недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда, обязательные медицинские осмотры;

– предоставление Работникам при прохождении диспансеризации в сфере охраны здоровья, освобождения от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

– предоставление Работникам, достигшим возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей ст. 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождения от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

– предоставление Работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и Работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождения от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

*(в ред. согласно изменениям от 11 апреля 2025 г.)*

5.1.7. Работодатель вправе освободить Работника от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с Работодателем;

5.1.8. Работники обязаны предоставлять Работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

5.1.9. Обеспечивать возврат части сумм страховых взносов (до 20 процентов), перечисленных в Фонд социального страхования, на предупредительные меры по снижению производственного травматизма, в том числе проведение СОУТ, приобретение средств индивидуальной защиты, проведение обязательных медицинских осмотров.

5.1.10. Выделять единовременное денежное пособие Работникам (членам их семей) за возмещение вреда, причиненного их здоровью в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении трудовых обязанностей, в случаях:

– гибели Работника – пять минимальных размеров оплаты труда (далее – МРОТ), а также расходов на погребение в размере пяти МРОТ;

– получения Работником инвалидности – трех МРОТ;

– утраты Работником трудоспособности, не позволяющей выполнять трудовые обязанности по прежнему месту работы – трех МРОТ.

5.1.11. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

5.1.12. Обеспечивать расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.1.13. Обеспечивать санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение Работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку Работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

5.1.14. На основании Положения о системе управления охраной труда в Университете, СОУТ и перечня должностей и профессий с вредными условиями труда обеспечивать спецодеждой, спецобувью, средствами индивидуальной защиты, молоком, смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами, производить доплату и предоставлять дополнительный отпуск Работникам в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.1.15. Выделять средства для компенсационных выплат в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов Работникам, занятым во вредных и особо вредных условиях. В случае недостаточного финансирования компенсационные выплаты выплачиваются по представлению отдела охраны труда в первую очередь Работникам, занятым во вредных и особо вредных условиях полный рабочий день (лаборантский и инженерно-технический персонал).

## **5.2. Обязанности Профкома**

Профком обязуется:

5.2.1. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства Российской Федерации по охране труда со стороны Работодателя.

5.2.2. Контролировать своевременную, в соответствии с установленными нормами, выдачу Работникам спецодежды, спецобуви, средств индивидуальной защиты, смывающих и (или) обезвреживающих средств.

5.2.3. Принимать участие в создании и работе комиссии по охране труда.

5.2.4. Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве с Работниками Университета.

5.2.5. Обращаться к Работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

5.2.6. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства Российской Федерации об охране труда, обязательств, предусмотренных Коллективным договором.

5.2.7. В случае грубых нарушений требований охраны труда вправе требовать от Работодателя приостановления работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления Работодателя.

## **5.3. Обязанности Работника**

Работник обязуется:

5.3.1. Соблюдать требования охраны и безопасности труда.

5.3.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

5.3.3. Проходить 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.

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

5.3.5. Проходить обязательные медицинские осмотры в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

## **5.4. Улучшение условий и охраны труда**

5.4.1. Стороны признают свою обязанность сотрудничать в деле обеспечения охраны труда и улучшения условий труда.

5.4.2. Работодатель организует содержание имущественного комплекса в соответствии с установленными требованиями в сфере охраны труда и обеспечения надлежащих условий труда.

5.4.3. Приобретение, хранение, стирка, чистка, ремонт, дезинфекция средств индивидуальной защиты Работников осуществляется за счет средств Работодателя.

## **6. Оплата труда, гарантии и компенсации**

### **6.1. Право Работника зарабатывать средства**

6.1.1. В области оплаты труда Стороны исходят из того, что каждому Работнику должна быть предоставлена возможность зарабатывать средства на жизнь в соответствии с его квалификацией и трудоспособностью и качеством труда.

6.1.2. Работодатель совместно с Профкомом решили, что оплата труда Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальными размерами не ограничивается.

6.1.3. Оплата труда Работников производится в соответствии с законодательством Российской Федерации, Коллективным договором и Положением об оплате труда работников Университета, которое является приложением к настоящему Коллективному договору.

### **6.2. Гарантии минимального размера оплаты труда**

Работодатель гарантирует, что месячная заработная плата Работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, утвержденного федеральным законодательством.

### **6.3. Формирование фонда оплаты труда**

Фонд оплаты труда Работников формируется из финансового обеспечения Университета за счет следующих источников финансирования:

- субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ);
- целевых субсидий;
- средств от приносящей доход деятельности.

### **6.4. Система, размеры и порядок оплаты труда**

6.4.1. Стороны договорились, что регулирование вопросов оплаты труда производится с учетом:

- 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 Работников с учетом их дифференциации по должностям (профессиям) на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп;

- формирования конкретных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по одноименным должностям работников (профессиям рабочих), включенным в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, применение к ним понятия «минимальный», либо определение диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, за исключением должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, и научных работников, по должностям которых возможно наличие дифференциации окладов в зависимости от наличия ученых степеней и званий;

- 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;

- перераспределения средств, предназначенных на оплату труда в Университете (без учета части фонда оплаты труда, направляемой на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в сельской местности, а также в организациях, в которых за специфику работы выплаты компенсационного характера предусмотрены по двум и более основаниям), с тем, чтобы на установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда Университета;

- формирования фиксированных размеров ставок заработной платы либо должностных окладов, основной целью установления которых является изменение соотношения составных частей в структуре заработной платы педагогических работников в сторону их увеличения, обеспечивающих достойную оплату их труда за исполнение должностных обязанностей либо за работу в пределах установленных норм труда без включения в нее выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера, а также без вынужденной дополнительной интенсификации труда;

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников организаций 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, установленных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

- положений, предусмотренных приложением к приказу Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

- определения размеров выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера в соответствии с действующим законодательством, Уставом Университета, Коллективным договором и локальными нормативными актами Университета;

- 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;

– определения размеров должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп не менее минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации.

6.4.2. Система оплаты труда Работников устанавливается с учетом:

– единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и(или) профессиональных стандартов;

– единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

– государственных гарантий по оплате труда;

– перечня видов выплат компенсационного характера в учреждениях, утверждаемого федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

– перечня видов выплат стимулирующего характера в учреждениях, утверждаемого федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

– рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

– мнения Профкома.

6.4.3. Система оплаты труда Работников включает размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается настоящим Коллективным договором и соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения Профкома

6.4.4. Размеры окладов (должностных окладов), тарифных ставок заработной платы определяются по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням соответствующих ПКГ с учетом уровня квалификации и уровня профессиональной подготовки, сложности, объема, качества и характера выполняемой работы.

6.4.5. С учетом условий труда и норм законодательства Российской Федерации Работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера.

6.4.5.1. В соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» Работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

– выплаты Работникам, занятым на работах с вредными и/или опасными условиями труда;

– выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

– выплаты за работу 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);

– надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

6.4.5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде надбавок и доплат в процентах к окладам (должностным окладам) Работников, установленным в трудовых договорах (если иное не предусмотрено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации), в абсолютных размерах.

6.4.6. Выплаты стимулирующего характера производятся в целях усиления материальной заинтересованности Работника в повышении эффективности и качества своей трудовой деятельности, а также поощрения работника по результатам работы.

6.4.6.1. В соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях» Работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

– выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

– выплаты за качество выполняемых работ;

– выплаты за стаж работы (выслугу лет) в Университете;

– премиальные выплаты по итогам работы.

6.4.6.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладам (должностным окладам) Работников.

6.4.6.3. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются Университетом самостоятельно в пределах фонда оплаты труда на основе показателей и критериев оценки эффективности деятельности. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены.

6.4.7. При разработке и утверждении в Университете показателей и критериев Работника в повышении эффективности и качества своей трудовой деятельности, а также поощрения работника по результатам работы эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

– размер вознаграждения Работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

– Работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого Работника в результат деятельности Университета, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому Работнику (принцип справедливости);

- принятие решений о выплатах и их размерах должно осуществляться по согласованию с Профкомом (принцип прозрачности);

- условия, показатели и критерии эффективности «эффективного контракта» не должны повышать квалификационные требования к Работникам в сравнении с установленными действующими нормативными актами и расширять его должностные обязанности;

- результаты применения показателей и критериев эффективности работы не могут быть основанием для уменьшения срока трудового договора, применения к Работнику дисциплинарного взыскания, в том числе увольнения.

6.4.8. В целях совершенствования системы оплаты труда Университет осуществляет поэтапное совершенствование системы оплаты труда и оформления трудовых отношений с Работниками на основе «эффективного контракта».

6.4.8.1. Эффективный контракт – трудовой договор с Работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых услуг, а также меры социальной поддержки.

6.4.8.2. В отношении каждого Работника должны быть уточнены и конкретизированы его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда.

6.4.8.3. Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности Работников Университета устанавливаются локальными нормативными актами Университета, трудовыми договорами и определяются с учетом достижения целей и показателей эффективности деятельности Университета.

6.4.9. В случаях, когда размер оплаты труда Работника зависит от ученой степени, ученого звания, квалификационной категории, ведомственных наград, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при присуждении ученой степени – со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома;

- при присвоении ученого звания – со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче аттестата;

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

- при награждении ведомственными наградами – со дня награждения.

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

6.4.10. Научно-педагогическим работникам, участвующим в проведении внутренних вступительных испытаний для абитуриентов и (или) аспирантов, осуществляются дополнительные выплаты за работу по подготовке и проведению вступительных испытаний из средств от приносящей доход деятельности.

6.4.11. Заработная плата выплачивается Работнику два раза в месяц: 23 числа – заработная плата за первую половину текущего месяца; 8 числа следующего месяца – окончательный расчет за предыдущий месяц в кассе Университета или путем перечисления на банковский счет в кредитной организации, указанный в заявлении Работника. По желанию Работника перечисление заработной платы может быть осуществлено на два банковских счета, указанных в его заявлении.

6.4.12. При совпадении дня выплаты зарплаты с выходным (суббота, воскресенье) или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.4.13. Управление бухгалтерского учета и отчетности выдает Работнику расчетный лист, в котором фиксируются сведения о составных частях заработной платы и иные сведения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения Профкома в соответствии с трудовым законодательством.

6.4.14. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

6.4.15. Расчет средней заработной платы производится в соответствии с действующим законодательством.

## **7. Социальные гарантии**

### **7.1. Работодатель обязуется:**

7.1.1. Использовать все возможности для привлечения учредителя, органов власти Республики Коми, организаций реального сектора экономики и бизнеса к решению трудовых и социально-экономических проблем трудового коллектива, имея в виду:

– выделение дополнительных средств из бюджетов разного уровня, добровольных имущественных целевых взносов и пожертвований юридических и физических лиц на развитие материально-технической базы Университета и улучшение условий труда Работников;

– участие Университета в национальных проектах, федеральных и региональных программах и проектах.

7.1.2. Направлять на финансирование мероприятий по обеспечению социальных гарантий денежные средства в размере не менее 10 процентов от объема прибыли, в том числе на:

7.1.2.1. медицинское обслуживание;  
7.1.2.2. оказание материальной помощи;  
7.1.2.3. организацию культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и иной работы;

7.1.2.4. профессиональное развитие.

7.1.3. Содействовать в решении жилищных вопросов Работников, а именно:

7.1.3.1. предоставлять по решению жилищной комиссии Университета жилой фонд, закрепленный за Университетом;

7.1.3.2. содействовать в получении государственных жилищных сертификатов (далее – ГЖС) на приобретение жилых помещений молодым ученым из числа научных и педагогических работников. Порядок предоставления ГЖС регулируется федеральными нормативными актами.

7.1.4. Осуществлять медицинское обслуживание Работников, а именно:

7.1.4.1 Организация добровольного медицинского страхования. Порядок организации добровольного медицинского страхования регулируется локальным нормативным актом Университета.

7.1.4.2. Компенсация стоимости путевки на санаторно-курортное лечение. Порядок компенсации стоимости путевки на санаторно-курортное лечение регулируется локальным нормативным актом Университета.

7.1.4.3. Реализация оздоровительных программ на базе санатория-профилактория Университета. Порядок реализации оздоровительных программ регулируется локальным нормативным актом Университета.

7.1.4.4. Реализация оздоровительных программ на базе санатория-профилактория и плавательного бассейна Университета для лиц, прошедших диспансеризацию проводимой в рамках обязательного медицинского страхования. Порядок предоставления реализации оздоровительных программ регулируется локальным нормативным актом Университета.

7.1.4.5. Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, а также противоэпидемических мероприятий.

7.1.5. Оказывать Работникам единовременную материальную помощь.

7.1.5.1. Единовременная материальная помощь оказывается Работникам, проработавшим полный календарный год (фактический год, в течение которого работник непрерывно сохранял трудовые отношения с Университетом) и для которых работа в Университете является основной, по следующим основаниям:

7.1.5.1.1. рождение ребенка;

7.1.5.1.2. погребение близких родственников (муж, жена, родители, дети, в том числе усыновленные, родные братья и сестры);

7.1.5.1.3. беременные женщины-работницы;

7.1.5.1.4. малообеспеченные и многодетные семьи (имеющие трех и более детей);

7.1.5.1.5. аспиранты и соискатели ученой степени при защите диссертаций и авторы для публикации научных монографий и авторефератов

(за исключением участников программы «Подготовки кандидатов и докторов наук в 2021–2026 гг.);

7.1.5.1.6. иные основания, при которых работник оказался в жизненной ситуации, характеризующейся наличием обстоятельств, которые ухудшают его условия жизнедеятельности и последствия которых он не может преодолеть самостоятельно.

7.1.5.2. Размер материальной помощи устанавливается по основаниям 7.1.5.1.1 – 7.1.5.1.4 – в размере 4 000 рублей, по основаниям 7.1.5.1.5 – 7.1.5.1.6 – в каждом конкретном случае устанавливается индивидуально с учетом дохода на члена семьи.

7.1.5.2. Выплата материальной помощи производится по приказу ректора на основании личного заявления работника, в случае смерти самого работника – заявление члена его семьи и подтверждающих документов. При этом заявление об оказании материальной помощи работник вправе подать не позднее 2 месяцев со дня наступления события, являющегося основанием для оказания материальной помощи.

7.1.5.3. Решение об оказании материальной помощи работникам принимается ректором после рассмотрения мотивированного письменного заявления работника и документов, подтверждающих наличие оснований для получения материальной помощи.

7.1.5.4. Источником выплаты материальной помощи являются средства экономии фонда оплаты труда и средства от приносящей доход деятельности Университета.

7.1.6. Оказывать ветеранам Университета единовременную материальную помощь. Порядок и размеры оказания материальной помощи ветеранам Университета регулируется локальным нормативным актом Университета.

7.1.7. совместно с Профкомом оказывать содействие (в том числе финансовое) Совету ветеранов Университета в проведении мероприятий из средств от приносящей доход деятельности;

7.1.8. осуществлять по заявкам Профкома и структурных подразделений транспортное обслуживание для проведения мероприятий культурно-массовой и спортивно-оздоровительной направленности.

7.2. Работодатель оплачивает Работникам по основному месту работы один раз в два года проезд к месту отдыха и обратно в пределах территории Российской Федерации в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7.3. Работодатель оплачивает Работнику и членам его семьи стоимость проезда и стоимость провоза багажа в случае переезда к новому месту жительства в другую местность в связи с прекращением трудового договора по любым основаниям, за исключением увольнения за виновные действия, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7.4. При направлении Работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой (расходы по

проезду, расходы по найму жилого помещения; суточные, иные расходы, произведенные Работником с разрешения или ведома Работодателя).

7.5. В целях поощрения Работника за образцовое исполнение трудовых обязанностей, высокое профессиональное мастерство, добросовестный труд, новаторство в труде, большой личный вклад и значительные успехи в организации и совершенствовании образовательного процесса, за заслуги и достижения в разработке и развитии существующих и создании новых теорий, технологий, оригинальных методов исследований в области науки и техники, за активную общественную деятельность на благо Университета и за другие достижения в работе Работник может быть представлен к наградам Университета.

7.5.1. К наградам Университета относятся следующие награды:

7.5.1.1. объявление благодарности ректора;

7.5.1.2. благодарственное письмо Университета;

7.5.1.3. Почетная грамота Сыктывкарского государственного университета имени Питирима Сорокина;

7.5.1.4. звание «Почетный ветеран Сыктывкарского государственного университета имени Питирима Сорокина»;

7.5.1.5. звание «Заслуженный профессор Сыктывкарского государственного университета имени Питирима Сорокина»;

7.5.1.6. звание «Почетный профессор Сыктывкарского государственного университета имени Питирима Сорокина»;

7.5.1.7. Почётный знак «За заслуги перед Сыктывкарским государственным университетом имени Питирима Сорокина».

7.5.2. Работодатель наряду с представлением Работника к наградам назначает Университета ему разовые премиальные выплаты. Порядок представления Работника к наградам Университета, а также размеры премиальных выплат регулируются локальными нормативными актами Университета.

7.6. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством Работник может быть представлен к отраслевым и государственным наградам.

Порядок представления к отраслевым и государственным наградам регулируется соответствующими нормативными актами.

7.7. Работодатель может устанавливать Работникам и их детям льготную стоимость обучения при получении дополнительного образования в Университете.

Порядок установления льготной стоимости обучения регламентируется локальным нормативным актом Университета.

7.8. Работодатель может устанавливать Работникам и их детям льготную стоимость медицинских, оздоровительных, физкультурных и спортивных услуг, оказываемых Университетом.

7.9. В случае установления режима дистанционной работы Работодатель обеспечивает Работника всем необходимым оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами или выплачивает компенсацию за использование принадлежащей

Работнику или арендованной им оргтехники, возмещают расходы, связанные с оплатой интернет-трафика, использованием онлайн-платформ, а также расходы на коммунальные услуги, средства защиты информации и иные средства.

7.10. Работодатель выделяет транспорт на похороны умершего Работника, состоявшего на момент смерти в штате Университета или работавшего в Университете перед выходом на пенсию.

7.11. Профком обязуется:

7.11.1. участвовать в организации отдыха и оздоровления Работников и членов их семей.

7.11.2. совместно с Работодателем оказывать содействие (в том числе финансовое за счет собственных средств) Совету ветеранов Университета в проведении мероприятий.

7.12. Работодатель обязуется ежегодно перечислять на счет Профкома денежные средства для ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и иной работы с Работниками в размере не менее 50 000 рублей.

## **8. Основные принципы взаимоотношений работодателя и профсоюзного комитета**

### **8.1. Взаимное признание прав**

8.1.1. Работодатель и Профком обязуются сотрудничать по вопросам деятельности трудового коллектива, признавать право каждой из Сторон предъявлять справедливые и взаимные требования; решения по социально-экономическим вопросам, касающимся трудового коллектива, принимать после взаимных консультаций и обсуждений.

8.1.2. В период действия Коллективного договора и по условиям, включенным в него, при своевременном и полном их выполнении, Профком не призывает к забастовкам или иным коллективным действиям.

8.1.3. Стороны договорились, что Работодатель осуществляет бесплатное ежемесячное удержание профсоюзных взносов из заработной платы по личным заявлениям членов профсоюза и перечисляет их на расчетный счет Профкома.

8.1.4. Работодатель в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации, Коллективным договором перед принятием решения направляет для согласования проект локального нормативного акта и обоснование по нему в Профком.

Профком не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

В случае если мотивированное мнение Профкома не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, Работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с Профкомом в целях достижения взаимоприемлемого решения.

8.1.5. Работодатель оказывает поддержку предпринимательской деятельности Профкома в случае осуществления ее в уставных целях и направления ее на решение социально-экономических проблем Работников.

8.1.6. Работодатель передает в Профком для ознакомления документы, необходимые для осуществления Профсоюзом контроля за соблюдением трудового законодательства, выполнение условий Коллективного договора, правил охраны труда.

8.1.7. В состав коллегиальных органов, осуществляющих проведение конкурса на замещение должностей педагогических работников, проведения аттестации работников, занимающих должности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, в обязательном порядке входит представитель Профкома. Делегирование полномочий представителю Профкома осуществляется решением заседания профкома.

## **8.2. Гарантии работникам, избранным в профсоюзные органы**

8.2.1. Работодатель обязуется соблюдать права и гарантии профсоюзной организации, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности.

8.2.2. По заявке Профкома Работодатель освобождает от работы членов выборных профсоюзных органов, осуществляющих деятельность на неосвобожденной от основной работы основе, с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых профсоюзом.

8.2.3. Работодатель безвозмездно предоставляет членам Профкома помещение для проведения заседаний, хранения документации, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, доступ к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», и необходимые нормативные документы. Работодатель обеспечивает охрану и уборку данного помещения.

8.2.4. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности Университета и всех его подразделений и принимается во внимание при поощрении Работников, их аттестации.

8.2.5. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях организаций - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в организации; а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в организации, профорганизаторы – соответствующего вышестоящего профсоюзного органа. Перемещение или временный перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не

может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

8.2.6. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с Работниками, избравшимися в состав Профкома, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или увольнения за виновные действия в соответствии с трудовым законодательством. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

8.2.7. Работодатель предоставляет председателю Профкома, не освобожденному от основной работы, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью три календарных дня.

## **9. Порядок контроля за выполнением коллективного договора, внесение изменений и дополнений**

### **9.1. Порядок внесения изменений и дополнений.**

9.1.1. Решение вопросов изменения или дополнения Коллективного договора производится Работодателем и Профкомом путем коллективных переговоров.

9.1.2. Изменение и дополнение Коллективного договора и приложений к нему производится соглашениями Сторон.

### **9.2. Контроль за выполнением Коллективного договора.**

9.2.1. Работодатель и Профком регулярно осуществляют контроль за выполнением Коллективного договора. По истечении срока действия Коллективного договора Стороны составляют отчет об исполнении Коллективного договора, который утверждается на Конференции работников и обучающихся Университета.

9.2.2. Профком в порядке контроля за выполнением Коллективного договора имеет право запрашивать необходимую информацию у Работодателя.

Приложение:  
Положение об оплате труда