

От Работодателя: Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Крымский федеральный университет имени В. И. Вернадского»

От работников: Первичная профсоюзная организация работников Федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Крымский федеральный университет имени В. И. Вернадского»

Ректор

  
А. П. Фаталеев  
М.П.  
«20» февраля 2021 г.



Председатель  
  
Л. В. Савченко  
М.П.

«20» февраля 2021 г.



## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«КРЫМСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ИМЕНИ В. И. ВЕРНАДСКОГО»**

20.02.2021 г. – 19.02.2024 г.

**Вступает в силу с:  
20.02.2021 г.**

Симферополь  
2021

**СТРУКТУРА**  
**Коллективного договора на 2021–2024 гг.**  
**Федерального государственного автономного образовательного учреждения**  
**высшего образования**  
**«Крымский федеральный университет имени В.И. Вернадского»**

РАЗДЕЛ I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

РАЗДЕЛ II. СРОК ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА И ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ

РАЗДЕЛ III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

РАЗДЕЛ IV. ОПЛАТА, МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

РАЗДЕЛ V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

РАЗДЕЛ VI. ОХРАНА ТРУДА

РАЗДЕЛ VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

РАЗДЕЛ VIII. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВОВЫХ ГАРАНТИЙ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА И ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

РАЗДЕЛ IX. СОВМЕСТНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ И ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

РАЗДЕЛ X. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

РАЗДЕЛ XI. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

РАЗДЕЛ XII. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

РАЗДЕЛ XIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

СПИСОК ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

Настоящий Коллективный договор является правовым актом социального партнёрства, который в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ) от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (с изменениями и дополнениями); Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ (с изменениями и дополнениями); Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ (с изменениями и дополнениями); Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации; Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, и иными законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Крымский федеральный университет имени В.И. Вернадского» регулирует производственные, трудовые и социально-экономические отношения между работодателем и трудовым коллективом на основе взаимного согласования интересов сторон с целью защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников, а также установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, созданию более благоприятных условий их труда.

Подготовка этого документа выполнена постоянно действующей Комиссией по ведению коллективных переговоров, подготовки проекта Коллективного договора и заключения Коллективного договора ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского», в состав которой входят: от работодателя – лица, определённые ректором Федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Крымский федеральный университет имени В.И. Вернадского», от профсоюзов (трудового коллектива) – созданный совместно и легализованный профсоюзами Федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Крымский федеральный университет имени В.И. Вернадского» представительный орган (протокол Конференции работников и обучающихся ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского» № 3 от 12 марта 2020 года, приказ № 1014 от 09.12.2020 г. «О проведении коллективных переговоров по подготовке проекта и заключению Коллективного договора ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского» на 2021–2024 гг.).

Сторонами Коллективного договора (далее Договор) являются:

- Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Крымский федеральный университет имени В.И. Вернадского» (далее - Университет) в лице ректора Фалалеева Андрея Павловича (далее Работодатель), с одной стороны;

- Коллектив работников Университета, единственным уполномоченным представителем которого является первичная профсоюзная организация

работников КФУ (далее Профсоюзный комитет) в лице ее председателя, Савченко Любови Васильевны, с другой стороны.

**Коллектив работников КФУ уполномочивает:**

- Профсоюзный комитет Университета быть представителем его интересов как при заключении Договора, так и при внесении изменений и дополнений к нему и при решении коллективных трудовых споров; осуществлять контроль за выполнением обязательств сторон в период действия Договора; представлять интересы коллектива Университета в решении текущих вопросов относительно оплаты труда, занятости, условий и охраны труда, оздоровления и отдыха и др.;

- Председателя Профсоюзного комитета Университета подписать от имени коллектива работников Университета Коллективный договор с Работодателем.

## **РАЗДЕЛ I.**

### **ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Цель Договора – соблюдение нормативных положений трудового законодательства и установление дополнительных, льготных социально-экономических условий по сравнению с нормами и положениями, установленными законодательством Российской Федерации, для достижения наиболее эффективного управления Университета и максимального социального и материального благополучия работника.

1.2. Приказы, распоряжения и другие локальные акты Университета, противоречащие положениям настоящего Договора, должны быть приведены в соответствие с ним. Нормы и положения Договора являются обязательными как для руководства Университета, так и для всех других работников Университета независимо от их членства в профсоюзной организации.

1.3. Работники, не являющиеся членами профсоюза, вправе уполномочить Профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем.

1.4. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Университета, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Стороны настоящего Договора строят свои взаимоотношения на принципах социального партнёрства, включающих:

- равноправие сторон;
- уважение и учёт интересов сторон;
- заинтересованность сторон в договорных отношениях;
- содействие государства в укреплении и развитии социального партнёрства на демократической основе;
- соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов.
- полномочность представителей сторон;
- свободу выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;

- обязательность выполнения Коллективного договора, соглашений;
- контроль за выполнением принятого Коллективного договора, соглашений;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине Коллективного договора, соглашений.

1.6. Социальное партнёрство осуществляется в формах:

1. коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров и их заключению;
2. взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников;
3. участия работников, их представителей в управлении Университетом;
4. участия представителей работников и Работодателя в разрешении трудовых споров;
5. принятия сторонами совместных решений по вопросам социально-трудовых отношений;

1.7. Стороны согласились, что локальные акты, содержащие нормы трудового права, Работодатель принимает с учетом мнения Профсоюзного комитета. Копии таких актов направляются в Профсоюзный комитет.

1.8. Стороны договорились, что локальные нормативные акты, касающиеся вопросов заработной платы, порядка и условий оплаты труда, тарификации, премирования, установления компенсационных и стимулирующих выплат работникам Университета принимаются с учетом мнения Профсоюзного комитета;

1.9. Аттестация работников проводится с участием представителя Профсоюзного комитета в составе аттестационной комиссии.

1.10. Систематический контроль за выполнением Договора осуществляет постоянно действующей Комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовки проекта Коллективного договора и заключения Коллективного договора ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского».

1.11. Стороны ежегодно разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению Договора с указанием конкретных сроков и ответственных лиц.

1.12. Ежегодно на совместном заседании Профкома работников и Ученого совета заслушивается отчет Ректора и председателя Профсоюзного комитета о выполнении Договора за прошлый год и принимается соответствующее решение.

1.13. Установить следующий порядок ознакомления работников с условиями настоящего Договора: размещение его содержания на сайте Университета, на сайте Первичной профсоюзной организации работников Университета.

1.14. При принятии на работу в Университет работники должны быть ознакомлены сотрудниками департамента кадровой политики и административно-правового регулирования с Коллективным договором, наряду с Уставом Университета, Правилами внутреннего трудового распорядка и

должностными инструкциями работников.

1.15. Профсоюзный комитет обязуется разъяснять работникам все положения настоящего Договора, обеспечивать содействие в реализации их прав.

1.16. В стаж работы в Университете включаются периоды трудовой деятельности в Университете, а также в образовательных и научных организациях, на базе которых был создан Университет. В непрерывный стаж работы в Университете включаются периоды трудовой деятельности по основному месту работы в Университете, а также в образовательных и научных организациях, на базе которых был создан Университет.

Стаж работы в Университете педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу и научных работников, считается непрерывным, если перерыв в работе составил не более 3 месяцев и обусловлен проведением конкурсной процедуры (процедуры выборов), при условии, что в указанный период времени работник не был трудоустроен, т.е. в трудовой книжке отсутствует запись о трудоустройстве в другом учреждении (организации, предприятии).

1.17. Настоящий договор составлен в трех экземплярах, один из которых хранится в Профсоюзном комитете работников Университета, второй – в департаменте кадровой политики и административно-правового регулирования Университета, а третий – в Министерстве труда и социальной защиты Республики Крым.

## **РАЗДЕЛ II. СРОК ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА И ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ**

2.1. Настоящий Договор вступает в силу со дня его подписания сторонами и действует в течение трёх лет, до 20 февраля 2024 года.

Стороны имеют право продлевать действие Договора на срок не более трёх лет.

2.2. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Университета, при реорганизации Университета в форме слияния, присоединения, разделения, выделения в течение всего срока реорганизации, а также расторжения трудового договора с руководителем.

При реорганизации или смене форм собственности Университета любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При смене формы собственности Университета Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При ликвидации Университета Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

2.3. В период действия Договора каждая из сторон имеет право вносить предложения относительно внесения в него изменений и принятия дополнений к нему. При наличии взаимного согласия сторон, изменения и дополнения

Договора принимаются на заседании постоянно действующей Комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовки проекта Коллективного договора и заключения Коллективного договора ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского» (далее - Комиссия) (Приложение № 9), а затем представляются ею представителям сторон Коллективного договора к подписанию с последующей уведомительной регистрацией.

2.4. При отсутствии взаимного согласия сторон изменения и дополнения к Договору должны рассматриваться Конференцией трудового коллектива.

2.5. В обязательном порядке соответствующие изменения и дополнения к Договору вносятся в связи с изменением действующего законодательства, положений Генерального соглашения, Отраслевого соглашения по вопросам, которые являются предметом Договора.

2.6. Ни одна из сторон, заключивших Договор, в течение срока его действия не может в одностороннем порядке принимать решение об изменении отдельных положений Договора.

2.7. При невыполнении Договора или нарушении его условий одной из сторон по представлению другой стороны в срок не более пятнадцати рабочих дней вопрос рассматривается на заседании постоянно действующей Комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовки проекта Коллективного договора и заключения Коллективного договора ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского».

### **РАЗДЕЛ III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ**

3.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения между Работником и Работодателем устанавливаются в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (ТК РФ), Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Уставом Университета, Отраслевым и Региональным соглашениями, настоящим Договором и регулируются трудовым договором.

Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, настоящим Договором, Уставом Университета и иными локальными нормативными актами Университета.

3.2. Трудовой договор с работниками Университета (кроме педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, и научных работников) заключается, как правило, на неопределённый срок. Срочный трудовой договор с указанными работниками заключается в случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

Трудовой договор на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, и научных работников может заключаться на срок не более 5 лет.

3.3. Заключению трудового договора с работником на замещение педагогических должностей, относящихся к профессорско-преподавательскому

составу (кроме директоров институтов, деканов факультетов и заведующих кафедрами), и научных работников, а также переводу на такие должности, предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством.

Порядок и сроки проведения конкурса на замещение педагогических должностей, относящихся к профессорско-преподавательскому составу (кроме директоров институтов, деканов факультетов и заведующих кафедрами), и научных работников определяется локальным нормативным актом Университета, утвержденным Ученым советом Университета.

Условия, при которых допускается заключение трудовых договоров на замещение должностей педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, научных работников, без проведения конкурсов (выборов) установлены законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, локальными нормативными актами Университета.

3.4. В целях подтверждения соответствия работника занимаемой им педагогической должности или должности научного работника, с которыми заключен трудовой договор на неопределенный срок, аттестация проводится в сроки, определяемые локальным нормативным актом КФУ, но не чаще одного раза в два года и не реже одного раза в пять лет.

**Работодатель обязуется:**

3.5. При заключении трудового договора с работником ознакомить его (под роспись в трудовом договоре) с Уставом Университета, настоящим Договором, Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1), должностной инструкцией и иными локальными нормативными актами, действующими в Университете и относящимися к трудовой функции работника.

Доводить до сведения работников локальные нормативные акты Университета, относящиеся к трудовой функции работника, которые будут приняты после заключения трудового договора с работником, путем их размещения на официальном сайте Университета или путем направления их в электронном виде либо передачи их копий в печатном виде в соответствующие структурные подразделения.

3.6. Включить в трудовые договоры обязательные условия согласно ст. 57 ТК РФ, в том числе по оплате труда, такие как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в год за ставку заработной платы);

- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.– в соответствии с Положением об оплате труда (Приложение № 2);

- условия установления выплат стимулирующего характера;

3.7. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора в порядке,



установленном действующим законодательством, а также своевременное заключение дополнительных соглашений к трудовому договору об изменении условий трудового договора.

3.8. При принятии решения о ликвидации либо сокращении численности или штата работников структурных подразделений Университета и возможном расторжении трудовых договоров в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, Работодатель не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, и в Профсоюзный комитет (с обоснованием), а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников структурных подразделений Университета может привести к массовому увольнению работников, – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

При этом увольнение считается массовым в случаях, указанных в законодательных актах Российской Федерации и в Отраслевом соглашении по организациям, находящимся в ведении Министерства науки и высшего Российской Федерации.

3.9. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в ст. 179 ТК РФ, при равной производительности и квалификации, преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- родители, воспитывающие 3-х и более детей и имеющие статус многодетной семьи;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами (при взаимосвязано с трудовой функцией).

3.10. Предоставлять работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (5 часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

3.11. При прекращении трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (п. 5 части первой ст. 83 ТК РФ), выплачивать работнику выходное пособие в размере при стаже работы в Университете:

- а) более 20 лет – среднего месячного заработка; б) от 11 до 20 лет – трехнедельного среднего заработка; в) при стаже работы 10 лет – двухнедельного заработка.

В стаж работы в Университете входит стаж трудовой деятельности работника в организациях, на базе которых был создан Университет.

3.12. По представлению Профсоюзного комитета при увольнении работника Университета по собственному желанию в связи с выходом на пенсию по достижению пенсионного возраста, установленного законодательством, единовременно выплачивать при стаже работы в КФУ: от 10 до 15 лет – одного должностного оклада; от 16 до 20 лет – в размере двух должностных окладов; свыше 20 лет – в размере трёх должностных окладов три и более, но не свыше пяти. Работникам, получившим почётное звание согласно Положению о Почётных званиях Университета, размер вышеуказанного поощрения увеличивается на 50%.

Указанная выплата предоставляется работникам Университета при увольнении по собственному желанию в течение года после достижения работником пенсионного возраста, установленного законодательством.

3.13. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу, соответствующую квалификации работника и которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья, так и иную работу, а также может принимать меры по его обучению или переобучению.

3.14. Создавать необходимые условия, согласно ст.196 ТК РФ для подготовки и дополнительного профессионального образования работников, повышения квалификации, профессиональной переподготовки и переобучения работников по программам дополнительного профессионального образования в соответствии с задачами модернизации Университета. Содействовать повышению профессиональной квалификации работников и их карьерному росту.

3.15. В случае направления работодателем работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

3.16. Расторгать трудовой договор по инициативе работника со дня, указанного в заявлении, помимо условий, установленных ст. 80 ТК РФ, также в случаях:

- болезни члена семьи (супруг (супруга), дети и родители), требующего ухода и препятствующей продолжению работы, подтверждаемой соответствующими документами;

- переезда супруги (супруга) на работу в другую местность, подтверждаемого соответствующими документами.

3.17. Осуществлять обучение обучающихся из числа детей и внуков (при отсутствии родителей) работников Университета, имеющих стаж работы в Университете не менее 10 лет, при подтверждении их сложного материального положения, если ребенок получает образование впервые по определенному образовательному квалификационному уровню, на условиях оплаты за обучение за счет средств физических лиц со снижением установленной стоимости оплаты за обучение до федерального норматива финансового обеспечения

образовательной деятельности (нормативной стоимости образовательных услуг), установленного в порядке, установленном Правительством Российской Федерации».

3.18. Работники Университета, прикрепленные к Университету для сдачи кандидатских экзаменов без освоения программ подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре, освобождаются от оплаты образовательной услуги по подготовке экстернов к сдаче кандидатских экзаменов.

3.19. Взимание платы с работников Университета за прикрепление к Университету для подготовки диссертации на соискание ученой степени кандидата наук без освоения программ подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре, не осуществляется.

3.20. Предоставлять работникам Университета с целью развития кадрового потенциала льготную оплату за обучение по образовательным программам высшего образования – программам магистратуры и аспирантуры за счет физических лиц по соответствующим направлениям подготовки в размере 50% от утвержденной стоимости образовательной программы, но не ниже федерального норматива финансового обеспечения образовательной деятельности (нормативной стоимости образовательных услуг). Предоставление указанной льготы осуществляется в соответствии с локальным нормативным актом Университета.

3.21. Обеспечить оплату труда работников Университета за замену временно отсутствующих работников.

#### **Особенности регулирования трудовых отношений с педагогическими работниками**

3.22. Расчет учебной нагрузки преподавателей устанавливается в соответствии с нормативно-правовыми и локальными актами, регулирующими вопросы определения учебной нагрузки педагогических работников.

Все локальные нормативные акты Университета по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения принимаются с учетом мнения Профсоюзного комитета Университета.

3.23. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

3.24. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается 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 и (или) индивидуальным планом, – методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная

планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

3.25. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

3.26. Преподавателям структурных подразделений Университета, осуществляющих 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.

3.27. Преподавателям, принятым на работу в течение учебного года, объем годовой учебной нагрузки определяется на количество оставшихся до конца учебного года полных месяцев.

3.28. В случае, когда учебная нагрузка в определенном на начало учебного года годовом объеме не может быть выполнена преподавателем в связи с нахождением в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске или в ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске, на учебных сборах, в командировке, в связи с временной нетрудоспособностью, определенный ему объем годовой учебной нагрузки подлежит уменьшению на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней за неполный месяц.

3.29. В случае фактического выполнения преподавателем учебной (преподавательской) работы в день выдачи листка нетрудоспособности, в день отъезда в служебную командировку и день возвращения из служебной командировки уменьшение учебной нагрузки не производится.

3.30. Средняя месячная заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от объема учебной нагрузки, выполняемого преподавателями в каждом месяце учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском.

3.31. Преподавателям структурных подразделений Университета, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, применяющих норму часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, либо уменьшенной по основаниям, предусмотренным в п. 3.28. Коллективного договора, до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым

отпуском, выплачивается заработная плата в размере, установленном в начале учебного года.

3.32. Преподавателям, находящимся в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске и (или) ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске после начала учебного года, учебная нагрузка определяется из расчета ее объема на полный учебный год с последующим применением условий ее уменьшения, предусмотренных в п.3.28 Коллективного договора.

3.33. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу.

3.34. Нормы часов учебной (преподавательской) работы являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного организацией, осуществляющей образовательную деятельность, объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в год.

3.35. При определении учебной нагрузки педагогических работников устанавливается ее объем по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом), текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся.

3.36. При этом учитывается объем времени, необходимого для выполнения входящих в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой ими должности иных предусмотренных квалификационными характеристиками должностных обязанностей, в том числе воспитательной работы, индивидуальной работы с обучающимися, научной, творческой и исследовательской работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, – методической, подготовительной, организационной, диагностической, работы по ведению мониторинга, работы, предусмотренной планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная (преподавательская) работа, ее содержание, объем учебной нагрузки и размер оплаты. Объем учебной нагрузки по совместительству не более 360 часов на учебный год.

3.37. Объем учебной нагрузки на условиях почасовой оплаты труда не более 300 часов на учебный год.

3.38. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается приказом ректора Университета.

3.39. Объем учебной нагрузки по программам среднего профессионального образования педагогических работников, установленный в текущем учебном

году, не может быть изменен по инициативе работодателя на следующий учебный год за исключением случаев изменения учебной нагрузки педагогических работников, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп.

3.40. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки по программам среднего профессионального образования педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного предыдущими пунктами.

3.41. Об изменениях объема учебной нагрузки по программам среднего профессионального образования (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

При определении учебной нагрузки на новый учебный год преподавателям, для которых Университет, является основным местом работы, сохраняется ее объем и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) группам.

Сохранение объема учебной нагрузки и преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) у преподавателей выпускных групп обеспечивается путем предоставления им учебной нагрузки группам, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими преподавателями учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей).

В трудовом договоре с педагогическими работниками предусматриваются доплаты за:

- классное руководство;
- проверку письменных работ;
- заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками;
- руководство методическими объединениями.

Данные виды работ выполняются с письменного согласия на выполнение дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью и оформляются дополнительным соглашением к трудовому договору.

Преподавательская нагрузка в рамках занимаемой должности:

- Руководитель физического воспитания - осуществляет проведение учебных занятий по физическому воспитанию обучающихся в объеме не более 360 часов в год;
- Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности - осуществляет обучение и воспитание обучающихся, воспитанников с учетом

специфики курсов основ безопасности жизнедеятельности и допризывной подготовки в объеме не более 360 часов в год;

- Мастер производственного обучения - проводит практические занятия и учебно-производственные работы, связанные с профессиональным (производственным) обучением в объеме 720 часов в год.

3.42. Вторая половина рабочего дня педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, включает следующие виды работ: научно-исследовательская, методическая, организационная, лечебная, профориентационная и воспитательная работа, иная деятельность, в том числе, связанная с повышением своего профессионального уровня.

Расчет нагрузки по видам работ, включая учебную работу, производится из расчета 36 рабочих часов в неделю.

3.43. Учебная нагрузка каждого педагогического работника определяется в зависимости от занимаемой им должности, уровня квалификации и не может превышать верхних пределов, устанавливаемых по должностям профессорско-преподавательского состава в порядке, установленном п. 3.45. настоящего Договора.

3.44. Для определения учебной нагрузки педагогических работников, замещающих должности профессорско-преподавательского состава, ежегодно на начало учебного года по структурным подразделениям Университета, осуществляющим образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования, дополнительным профессиональным программам, с учетом обеспечиваемых ими направлений подготовки приказом ректора Университета устанавливается средний объем учебной нагрузки, а также ее верхние пределы дифференцированно по должностям профессорско-преподавательского состава, с учетом мнения Профсоюзного комитета Университета.

3.45. Общая годовая нагрузка педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, включая учебную нагрузку и иные виды деятельности, рассчитывается ежегодно с учётом количества рабочих дней в рамках учебного года.

3.46. Учебная нагрузка педагогических работников включает в себя контактную работу обучающихся с преподавателем в видах учебной деятельности, установленных соответствующими нормативными актами Министерства науки и высшего образования РФ. Нормы времени по видам учебной деятельности, включаемых в учебную нагрузку педагогических работников, утверждаются приказом ректора Университета с учетом мнения Профсоюзного комитета Университета.

3.47. В зависимости от занимаемой должности учебная нагрузка педагогических работников ограничивается верхним пределом в следующих случаях:

- по образовательным программам среднего профессионального образования, преподавателям, норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы которых составляет 720 часов в год, верхний предел

учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году;

- по образовательным программам высшего образования, верхний предел учебной нагрузки, определяемый по должностям профессорско-преподавательского состава в порядке, предусмотренном пунктом 3.44 Коллективного договора, устанавливается в объеме, не превышающем 900 часов в учебном году;

- по дополнительным профессиональным программам, верхний предел учебной нагрузки, определяемый по должностям профессорско-преподавательского состава в порядке, предусмотренном пунктом 3.44 настоящего Договора устанавливается в объеме, не превышающем 800 часов в учебном году.

3.48. Объем учебной нагрузки при работе по совместительству на должностях профессорско-преподавательского состава не должен превышать половины от верхнего предела учебной нагрузки, определяемого по должностям профессорско-преподавательского состава в порядке, предусмотренном пунктом 3.46 настоящего Договора.

#### **Особенности регулирования трудовых отношений с научными работниками**

3.49. Заключение трудового договора на замещение отдельных должностей научных работников, а также переводу на соответствующие должности научных работников предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности, за исключением случаев, установленных нормативными актами.

3.50. 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.

3.51. 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.

3.52. 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.

3.53. 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.



**РАЗДЕЛ IV.**  
**ОПЛАТА, МАТЕРИАЛЬНОЕ**  
**СТИМУЛИРОВАНИЕ И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

4.1. Заработная плата работников устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации в сфере оплаты труда, Отраслевым соглашением, настоящим Договором, Положением об оплате труда работников федерального автономного образовательного учреждения высшего образования «Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского» и условиями трудового договора. Для учета особенностей работы соответствующих структурных подразделений могут разрабатываться и приниматься системы оплаты труда, не противоречащие законодательству Российской Федерации и Положению об оплате труда работников (Приложение № 2).

4.2. Система оплаты труда работников включает в себя:

- должностные оклады;
- выплаты компенсационного характера;
- систему выплат стимулирующего характера (стимулирующие доплаты, надбавки, премии).

4.3. Размеры должностных окладов устанавливаются по профессиональным квалификационным группам с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации.

4.4. Устанавливаются компенсационные и стимулирующие выплаты, конкретные виды которых определены в Положении об оплате труда работников (Приложение № 2).

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

а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

**Работодатель обязуется:**

4.6. Обеспечить оплату труда в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации в области трудовых отношений за счет субсидии федерального бюджета на выполнение государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), средств от приносящей доход деятельности, средств обязательного медицинского страхования и других средств в соответствии с действующим законодательством РФ.

4.7. Осуществлять оплату труда работников на основе действующих законов и других нормативно-правовых актов Российской Федерации в размере не ниже установленного государством минимального размера оплаты труда.

4.8. Производить оплату труда работников различных профессионально-квалификационных групп на основании Положения об оплате труда работников (Приложение № 2).

4.9. Включать в оплату труда работников должностные оклады, компенсационные выплаты, стимулирующие выплаты, в том числе за стаж работы в Университете, почасовую оплату труда, премиальные выплаты, выплаты за почетные звания и знаки отличия в соответствии с Положением об оплате труда (Приложение № 2).

4.10. Обеспечить определение размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе критериев выплат, входящих в Положение об оплате труда работников (Приложение № 2).

4.11. Обеспечивать повышение должностных окладов работников согласно законодательству Российской Федерации.

4.12. Обеспечивать выплату заработной платы работникам в первоочередном порядке.

4.13. Выплачивать заработную плату работникам регулярно в рабочие дни не реже, чем каждые полмесяца: за первую половину месяца — 25 числа текущего месяца, за вторую половину месяца — 10 числа следующего месяца. Размер заработной платы работников за первую половину месяца (кроме педагогических работников, относящихся к структурным подразделениям и филиалам среднего профессионального образования) рассчитывается за фактически отработанное время с 01 по 15 число. При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца учитывать оклад (тарифную ставку) работника за отработанное время, а также надбавки, доплаты за отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей).

Размер заработной платы за первую половину месяца педагогических работников, относящихся к структурным подразделениям и филиалам среднего профессионального образования, исчисляется в размере 45% от средней месячной заработной платы, установленной им по тарификации.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.14. Своевременно оплачивать отпуск работникам (за 3 дня до начала отпуска) в соответствии с действующим законодательством.

4.15. Своевременно и оперативно осуществлять перерасчет заработной платы в соответствии с действующим законодательством.

4.16. Ежемесячно письменно уведомлять работников о начисленной заработной плате, стимулирующих, компенсационных и премиальных выплатах, взыскании налогов и других обязательных платежей.

4.17. Осуществлять выплату заработной платы на банковские счета в банковских учреждениях в соответствии с действующим законодательством, на основании личных заявлений работников.

4.18. Производить индексацию денежных доходов работников в соответствии с действующим законодательством.

4.19. Не допускать задолженности по заработной плате. 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. Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего дня после получения письменного уведомления от Работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

В случае задержки выплаты заработной платы Работодатель обязан выплатить ее с уплатой денежной компенсации в соответствии с действующим законодательством (ст. 236 ТК РФ).

4.20. Производить выплату денежной компенсации при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

4.21. Установить компенсационные выплаты согласно действующему трудовому законодательству с обязательным включением конкретных их видов в Положение об оплате труда работников (Приложение № 2).

4.22. Осуществлять оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 процентов части должностного оклада (ставки) за час работы работника в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются настоящим Договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения Профсоюзного комитета, трудовым договором.

4.23. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (Приложение № 19).

4.24. Осуществлять своевременную и в полном объеме почасовую оплату труда работникам в случаях, предусмотренных Положением об оплате труда работников.

4.25. Обеспечить ежемесячное начисление и выплату стимулирующих выплат.

Виды стимулирующих выплат устанавливаются в Положении об оплате труда работников (Приложение № 2).

4.26. Утвердить локальный нормативный акт, устанавливающий показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников для назначения стимулирующих выплат, который утверждается в установленном порядке как приложение к Коллективному договору Университета.

4.27. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

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

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

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

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук – со дня принятия Министерством науки и высшего образования России 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.

4.28. Установить безналичный порядок удержания профсоюзных взносов – 1% из всех видов оплаты труда работников Университета – членов профсоюза с их письменного согласия и своевременное перечисление на расчетный счет Профсоюзного комитета. Работникам, непосредственно осуществляющих работу по перечислению профсоюзных взносов, Профсоюзный комитет может оказывать денежное вознаграждение, размер которого определяется Профсоюзным комитетом.

**Профсоюзный комитет обязуется:**

4.29. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства о труде, в том числе по начислению и выплате заработной платы в Университете.

4.30. Оказывать бесплатную консультативную и правовую помощь членам профсоюзной организации по защите их прав в вопросах оплаты труда, представлять их интересы при рассмотрении трудовых споров по оплате труда, в том числе через юридическую клинику Университета.

4.31. Взаимодействовать с руководством Университета, а также исполнительными органами государственной власти Республики Крым в

решении вопросов обеспечения права, трудящихся на своевременную и в полном размере оплату труда.

4.32. Совместно с Работодателем разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию систем оплаты труда, нормированию труда.

4.33. Совершенствовать критерии оценки качества работы работников, для определения размера стимулирующих выплат.

## **РАЗДЕЛ V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

5.1. При регулировании рабочего времени в Университете стороны основываются на положениях трудового законодательства, Правилах внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1), других локальных нормативных актах Университета.

5.2. Работникам устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями, за исключением случаев, указанных в п. 5.3. настоящего Договора.

5.3. Педагогическим работникам устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем – воскресенье. Расписание учебных занятий по всем основным образовательным программам высшего образования очной формы обучения составляется, как правило, на пять рабочих дней – с понедельника по пятницу.

Режим выполнения преподавателем обязанностей, связанных с научной, творческой и исследовательской работой, а также другой педагогической работой, предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом: методической, подготовительной, организационной, диагностической, работой по ведению мониторинга, работой, предусмотренной планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися, – регулируется правилами внутреннего трудового распорядка Университета, планами научно-исследовательских работ, программами, графиками, в соответствии с которыми выполнение указанных работ предусматривается как непосредственно в Университете, так и за его пределами.

5.4. Стороны договорились, что в связи с производственной необходимостью в структурных подразделениях, не осуществляющих образовательную деятельность, с учетом мнения Профсоюзного комитета может устанавливаться:

- 5-ти дневная рабочая неделя с общим выходным днем – воскресенье. Второй день отдыха устанавливается по соглашению сторон трудового договора;
- 6-ти дневная рабочая неделя с одним выходным днем – по скользящему графику, который устанавливается по соглашению сторон трудового договора;
- сменная работа в соответствии с графиком сменности.

5.5. Графики сменности и графики чередования рабочих и нерабочих дней составляются по согласованию с представителем Профсоюзного комитета

(председателем, заместителем), которому Профсоюзным комитетом делегированы соответствующие полномочия.

5.6. Для руководящих работников, работников из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени – 40 часов в неделю.

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

Работодатель устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени и для других категорий работников, предусмотренных законодательством.

Для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами.

5.7. Работодатель обязуется:

- при составлении расписаний учебных занятий в удаленных друг от друга корпусах учитывать время, которое работник затратит на дорогу для проезда;

- по заявлению работника, имеющего ребенка в возрасте до 7 лет, расписание учебных занятий составляется для него без первой и (или) последней пары.

5.8. Стороны исходя из того, что работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, пришли к соглашению, что привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное производственной необходимостью, допускается по приказу ректора, с письменного согласия работника и по согласованию с представителем Профсоюзного комитета (председателем, заместителем), которому Профсоюзным комитетом делегированы соответствующие полномочия.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой, удобный для него день отдыха. В этом случае работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере.

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.

5.9. Установить для работников Университета ежегодные основные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью:

- ректору, проректорам, руководителям структурных подразделений и их заместителям, при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью – 56 календарных дней;

- научным сотрудникам: докторам наук – 48 рабочих дней, кандидатам наук – 36 рабочих дней;

- инвалидам – 30 календарных дней;

- работникам до 18 лет – 31 календарный день;

- педагогическим работникам - 56 календарных дней;

- для отдельных категорий работников в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» от 08 августа 2013 г. № 678 и Постановлением Правительства Российской Федерации «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» от 14 мая 2015 г. № 466 — 56 календарных дней.

- для других категорий сотрудников – 28 календарных дней.

5.10. Порядок и очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяются статьями 122, 123 ТК РФ. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска производится в порядке, предусмотренном ст.124 ТК РФ.

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Университете. Работодатель по соглашению сторон может, а в предусмотренных законом случаях обязан, предоставить работнику оплачиваемый отпуск до истечения шести месяцев его непрерывной работы.

График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работника.

5.11. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника предоставляется:

- 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.

5.12. График отпусков является основанием для издания приказа о предоставлении отпуска. Издание приказа является обязанностью Работодателя.

Запрещается:

- не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд;

- не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.13. Отзыв работника из отпуска производится в соответствии со ст. 125 ТК РФ. При этом 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 работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными условиями труда.

5.14. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

5.15. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, по согласованию между работником и Работодателем (при этом хотя бы одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней).

5.16. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, с учетом требований части второй статьи 126 ТК РФ.

5.17. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень должностей работников Университета, которым может быть установлен ненормированный рабочий день, и продолжительность дополнительного отпуска Приложением № 7 к настоящему Договору.

5.18. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью:

-3 календарных дня работникам, которые, согласно приказу ректора, занимаются оформлением листков по временной нетрудоспособности, по желанию работника дополнительный отпуск присоединяется к ежегодному отпуску;

-7 календарных дней работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3.2., 3.3., 3.4. либо опасным условиям труда.

5.19. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно на обучение при получении образования соответствующего уровня впервые, по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно – по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно – по 50 календарных дней (при освоении образовательных программ высшего образования в сокращенные сроки на втором курсе – 50 календарных дней);

- прохождения государственной итоговой аттестации – до четырех месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы высшего образования.

5.20. Работники, осваивающие программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре, программы ординатуры, имеют право на дополнительные отпуска по месту работы продолжительностью 30 календарных дней в течение года с сохранением среднего заработка. При этом к указанному дополнительному отпуску работника добавляется время, затраченное на проезд от места работы до места обучения и обратно с сохранением среднего заработка. Указанный проезд оплачивает Работодатель.



5.21. Работники, допущенные к защите на соискание ученой степени кандидата наук или доктора наук, имеют право на предоставление им в порядке, установленном Правительством РФ, дополнительного (единовременного) отпуска по основному месту работы продолжительностью соответственно три и шесть месяцев с сохранением среднего заработка.

5.22. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые.

5.23. Стороны договорились устанавливать и оплачивать в пределах фонда оплаты труда дополнительные отпуска работникам, предоставляемые сверх установленных законодательством в соответствии с их фактической занятостью:

- работникам, имеющим непрерывный трудовой стаж работы в КФУ: от 10 до 15 лет – 3 календарных дня, от 16 до 20 лет – 4 календарных дня, от 21 до 25 лет – 5 календарных дней, свыше 25 лет (ветеранам труда КФУ) – 6 календарных дней;

- при наличии детей (на каждого ребенка) матерям предоставлять 3 календарных дня – на ребенка до трех лет, 2 календарных дня – до шести лет.

Эти отпуска могут суммироваться с отпусками, предоставляемыми в соответствии с действующим законодательством.

Отпуск за непрерывный стаж в университете предоставляется работникам, но не подлежит компенсации, в том числе и при увольнении.

5.24. По соглашению Работодателя и Работника к ежегодным оплачиваемым отпускам могут присоединяться дополнительные отпуска, предусмотренные настоящим Договором.

5.25. Работодатель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям, – 15 календарных дней;

- работникам – слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации – 15 календарных дней;

- работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по очной форме обучения, совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации – 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц.

- родителям, имеющим больных детей со справкой медико-экспертной комиссии или детей-инвалидов в возрасте до 6-ти лет – до достижения ребенком шестилетнего возраста.

- участникам Великой Отечественной Войны – до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году.

5.26. Стороны пришли к соглашению, что работник имеет право на получение по его письменному заявлению с предоставлением подтверждающих документов отпуска без сохранения заработной платы помимо случаев, предусмотренных законодательством:

- в связи со свадьбой детей работника – 3 дня;
  - смертью близких родственников (супруг, супруга, дети, родители, бабушки, дедушки, братья, сестры) – 6 дней;
  - по уходу за малолетними детьми (от 3-х до 10-х лет) – до 14 дней в году;
  - супругу до 14 календарных дней в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам,
  - работникам для ухода за заболевшими членами семьи – на срок до 14 дней;
  - переездом на новое место жительства – 2 дня;
- и в других, обоснованных работником, случаях (по согласованию с Работодателем).

5.27. Женщинам по их заявлению и на основании, выданного в установленном порядке, листка нетрудоспособности предоставляется отпуск по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности – 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов – 86, при рождении двух или более детей – 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном федеральными законами размере. Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов.

По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им трех лет. Порядок и сроки выплаты пособия по государственному социальному страхованию в период указанных отпусков определяются федеральными законами.

5.28. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

5.29. Стороны согласились по письменному заявлению работника предоставлять выходной:

а) одному из родителей школьников младших классов (до 10 лет включительно) и выпускного класса – 1 сентября и на последний звонок с сохранением среднего заработка;

б) работникам, вступающим в брак – 3 календарных дня с сохранением заработной платы;

в) работнику в день его юбилея (50 для женщин и мужчин, а также 60 лет для женщин и 65 для мужчин) – один день с сохранением среднего заработка.

## **РАЗДЕЛ VI. ОХРАНА ТРУДА**

### **Работодатель обязуется:**

#### **6.1. Обеспечить:**

- выполнение мероприятий по реализации установленных нормативов безопасности, гигиены труда и производственной среды, повышение существующего уровня охраны труда, предупреждение случаев производственного травматизма, профзаболеваний и аварий;

- контроль за соблюдением законодательства и иных нормативных правовых актов по охране труда, пожарной безопасности и охране окружающей среды;

- оперативный контроль за состоянием условий и охраны труда, пожарной безопасности и охране окружающей среды;

- проведение профилактической работы по снижению травматизма;

- образование комиссий по контролю за состоянием охраны труда в структурных подразделениях;

- планирование мероприятий по охране труда, составление отчетности по установленным нормам, ведение документации, в соответствии с комплексным (ежегодным) и планами организационно-технических мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

6.2. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда (ст.212 ТК РФ).

6.3. Обеспечить работу кабинета по охране труда, его оборудование в соответствии с требованиями законодательства РФ по охране труда.

6.4. Совместно с Профсоюзным комитетом осуществлять административно-общественный контроль за состоянием условий и охраны труда, эффективный производственный контроль за уровнем воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на здоровье работников, а также факторов производственной среды.

6.5. Организовывать выборы уполномоченных Профсоюзного комитета по охране труда в каждом структурном подразделении Университета (академии, институты колледжи и научно-исследовательские центры и институты и др.) и оказывать поддержку в их деятельности в соответствии с «Положением об уполномоченном лице по охране труда Профсоюзного комитета работников» (Приложение № 8), создавать условия для работы уполномоченных Профсоюзного комитета по охране труда и членов совместных комитетов (комиссий) по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также освобождать их от работы с сохранением заработной платы на время обучения. Предоставлять уполномоченным по охране труда для выполнения ими общественных обязанностей не менее двух часов в неделю с оплатой за счет средств работодателя в размере среднего заработка.

6.6. Ежегодно, не позднее 20 февраля, утверждать Комплексный план мероприятий по охране труда (Приложение № 17) с указанием сроков

выполнения, источников и объёмов финансирования и лиц, ответственных за их выполнение.

6.7. Отчитываться два раза в год (в июне и декабре) на совместном расширенном заседании Ректората и Профсоюзного комитета о выполнении Комплексного плана мероприятий по охране труда.

6.8. Обеспечивать безопасное проведение производственных работ и образовательного процесса, в том числе при проведении учебных, научных и производственных практик, экспедиций, походов, спортивных соревнований, мероприятий художественной самодеятельности (фестивали, конкурсы, концерты, работа кружков и секций) и др. с участием обучающихся.

6.9. Приводить рабочие места в соответствие с требованиями законодательства РФ об охране труда и производственной среды РФ.

6.10. Обеспечивать проведение специальной оценки условий труда, в том числе внеплановой специальной оценки условий труда, в случаях, установленных частью 1 статьи 17 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;

6.11. Обеспечивать работу созданной комиссии по проведению специальной оценки условий труда (далее – комиссия), включив в состав комиссии представителей первичной профсоюзной организации работников ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского».

По результатам специальной оценки условий труда установить работникам предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации гарантии и компенсации.

6.12. В соответствии с установленными нормами обеспечить сертифицированными средствами индивидуальной и коллективной защиты, спецодеждой и спецобувью Работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, а также контролировать правильное их применение (Приложение № 16).

6.13. При заключении трудового договора информировать работников под роспись об условиях труда на рабочих местах, наличии опасных и вредных производственных факторов, об их правах на льготы и компенсации за работу в таких условиях:

- специалист департамента кадровой политики и административно-правового регулирования обязан разъяснить работнику под роспись в приёмном листе его права и обязанности, порядок предоставления льгот за работу во вредных условиях в соответствии с действующим законодательством, Правилами внутреннего трудового распорядка и настоящим Договором, должностной инструкцией;

- специалист по охране труда провести вводный инструктаж работнику по охране труда;

- специалист отдела противопожарной безопасности проводит вводный инструктаж по противопожарной и техногенной безопасности, гигиене труда и производств среде, охране окружающей среды;

6.14. Обеспечить проведение обучения безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой медицинской помощи пострадавшим на

производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверке знаний требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

6.15. Работодатель обязан определить работнику его рабочее место и обеспечить работника необходимыми для данной работы средствами.

6.16. Обеспечивать работников средствами индивидуальной защиты (СИЗ), спецодеждой и спецобувью, организовывать надлежащие условия хранения и уход за ними. Контролировать исправность, обязательное ношение и применение спецодежды, спецобуви, других средств индивидуальной защиты, выдаваемых работнику.

6.17. Проводить за счёт средств Университета обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников, ежегодный медицинский осмотр работников и обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве.

6.18. Не допускать работников к работе, которая им противопоказана по результатам прохождения медосмотра.

6.19. Для оказания экстренной медицинской помощи работникам и обучающимся обеспечивать надлежащее функционирование медпунктов в корпусах КФУ.

6.20. При проведении учебных занятий, практик, связанных с присутствием вредных факторов, в т. ч. применением вредных веществ, предусматривать обеспечение обучающихся СИЗ, смывающими и обезвреживающими средствами (Приложение № 17).

6.21. Не реже одного раза в полугодие обеспечивать комплектование медицинских аптек в подразделениях КФУ (Приложение № 16).

6.22. Поддерживать в соответствии с нормами санитарно-бытовые помещения и обеспечивать их постоянное функционирование.

6.23. Организовывать разработку и утверждение для всех подразделений положения и инструкции по охране труда.

6.24. Средства, выделенные для выполнения мероприятий по охране труда, использовать строго по целевому назначению.

6.25. Организовать в соответствии со статьей 222 ТК РФ за счет средств КФУ выдачу молока или других равноценных пищевых продуктов работникам, занятым на работах с вредными условиями труда (Приложение № 10).

6.26. Обеспечить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также обязательное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Оказывать работнику, получившему травму на производстве, при утрате трудоспособности свыше 15 календарных дней единовременную материальную помощь за счет средств КФУ в размере до двух месячных средних заработков, помимо других выплат, предусмотренных законодательством. При определении размера единовременной материальной помощи учитывается степень

застрахованного, указанная в акте расследования несчастного случая. Степень вины застрахованного при расследовании несчастного случая определяется комиссией по расследованию несчастного случая с участием представителя Профсоюзного комитета.

6.27. Выплачивать шесть среднемесячных заработных плат, независимо от стажа работы, работнику при выходе на пенсию по инвалидности, полученной в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

6.28. Обеспечивать профессиональную переподготовку и трудоустройство работников за счет средств Университета в случае потери трудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием (при отсутствии установленной вины застрахованного лица).

6.29. Выделять ежегодно отдельной строкой в смете расходов Университета средства в размере не менее 2% от фонда оплаты труда и не менее 0,7% от эксплуатационных расходов для проведения мероприятий по охране труда. Обеспечивать приоритетность финансирования Комплексного плана мероприятий по охране труда и соответствующих мероприятий, предусмотренных настоящим Договором.

6.30. Обеспечить условия труда на каждом рабочем месте, соответствующие нормативным требованиям охраны труда, соблюдать санитарно-гигиенические нормы обеспечения учебного процесса.

Сокращать продолжительность рабочего дня либо прекращать работу работающих в помещениях на четыре часа, если температура воздуха в этих помещениях находится в пределах 14° - 16°C. Прекращать работу в учебных и производственных помещениях, если температура воздуха в них опускается ниже 14°C.

6.31. При возникновении опасности для здоровья и жизни работника вследствие невыполнения Работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу, либо оплатить возникший простой в размере среднего заработка, сохранить место работы (должность) и средний заработок на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства.

6.32. Ограничивать применение труда женщин на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию.

6.33. Не применять труд лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию.

6.34. Не допускать к работе лиц, не прошедших обязательную профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию с отметкой в медицинской книжке (приказ МЗ РФ №229).

6.35. Не допускается работа по совместительству на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями (ст.282 ТК РФ).

**Профсоюзный комитет обязуется:**

6.36. Принимать участие в разработке мероприятий по социально-экономическому развитию, научно-техническому усовершенствованию, улучшения условий охраны труда.

6.37. Организовать и постоянно вести работу комиссии по охране труда.

6.38. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства об охране труда, созданием безопасных условий труда, соответствующих производственных и санитарно-бытовых условий, обеспечением работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной и коллективной защиты.

6.39. В случае возникновения угрозы жизни или здоровью работников требовать от Работодателя немедленного прекращения работы на время, необходимое для устранения причин, создающих угрозу жизни или здоровью работников.

6.40. Принимать участие в разработке комплексных планов по вопросам охраны труда.

6.41. Принимать участие в определении направлений использования средств, выделенных на охрану труда, расследовании несчастных случаев, профзаболеваний, аварий, а также в определении размеров выплат для возмещения ущерба потерпевшим и их семьям, при несчастном случае и предоставлять в случае необходимости свои выводы.

6.42. Проводить работу с работниками, касающуюся рационального и бережного использования материальных ресурсов.

**Профсоюзный комитет и его представители вправе:**

6.43. Беспрепятственно посещать и осматривать структурные подразделения Университета и рабочие места на предмет охраны труда.

6.44. Проводить, в случае разногласий между Работодателем и работником (ми), свои независимые экспертизы условий работы, с целью выявления их влияния на работоспособность и здоровье работников. Для этого Профсоюзный комитет вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

6.45. В случае ухудшения условий труда, грубых нарушений требований охраны труда незамедлительно информировать Работодателя и требовать приостановки выполнения работы и учебного процесса до устранения выявленных нарушений. Решение о прекращении работ или сокращении продолжительности рабочего дня принимается совместно ректором и руководителем структурного подразделения на основании акта, составленного при участии представителей Работодателя и Профсоюзного комитета.

6.46. Работодатель и Профсоюзный комитет достигли согласия, что при продолжении работы и ведения учебного процесса, в случае ухудшения условий труда, нарушений требований охраны труда, работник вправе отказаться от выполнения работы до устранения нарушений. Отказ работника от работы

оформляется письменно с указанием причины отказа и передается руководителю структурного подразделения.

## **РАЗДЕЛ VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ**

### **Работодатель обязуется:**

7.1. С целью привлечения, сохранения и поддержки квалифицированных кадров стороны считают одним из важнейших направлений деятельности Университета развитие социальной сферы, обеспечивающей эффективную трудовую деятельность работников.

7.2. Стороны считают важным направлением в деятельности Университета формирование социальных гарантий и льгот для работников.

7.3. Социальные льготы и гарантии одинаково распространяются на всех работников, вне зависимости от источников оплаты их труда.

7.4. При принятии решения о сокращении численности или штата работников структурных подразделений Университета и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в Профсоюзный комитет не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников структурных подразделений Университета может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

7.5. Предоставлять право высвобождаемым при сокращении штата работникам занимать имеющиеся в Университете вакансии при условии их соответствия квалификационным требованиям.

7.6. Привлечение к дисциплинарной и материальной ответственности работников осуществлять только в установленном законом порядке.

7.7. Ежегодно до 15 декабря формировать совместно с Профсоюзным комитетом пакет социальных программ, куда включаются мероприятия по охране труда, технике безопасности и экологии, проведение культурно-массовых, спортивных, оздоровительных и других корпоративных мероприятий для работников, оказание материальной помощи.

7.8. С целью привлечения работников через активные занятия физической культурой и спортом к здоровому образу жизни:

- бесплатно и в первую очередь предоставлять в пользование работников спортивные сооружения и спортзалы для занятия спортом.

- предоставлять (за месяц до начала семестра) в Профсоюзный комитет информацию о свободном от занятий времени в спортивном комплексе Университета.

7.9. Рассматривать, после расселения обучающихся в общежитиях, письменные заявления работников и в случае наличия свободных мест,



предоставлять работникам Университета возможность временного проживания в общежитиях Университета.

7.10. В случае смерти работника Университета или его близких родственников (родителей, супруги, супруга, детей), предоставлять денежную помощь на погребение.

Денежная помощь работнику или его семье предоставляется Работодателем на основании ходатайства руководителя структурного подразделения и председателя Профсоюзного комитета.

7.11. Премировать работников Университета в связи с юбилейными датами: 50 для женщин и мужчин, а также 60 лет для женщин и 65 для мужчин.

7.12. Работодатель обязуется не допустить отчуждение и перепрофилирование баз отдыха Университета и других объектов социальной сферы. Решение о передаче указанных объектов в аренду юридическим или физическим лицам должно быть согласовано с Профсоюзным комитетом. Перепрофилирование их целевого, функционального назначения допускается только по согласованию с Профсоюзным комитетом.

Профсоюзный комитет имеет право контроля использования баз отдыха КФУ и других объектов социальной сферы по целевому назначению.

7.13. Работодатель ежегодно выделяет при наличии финансовых возможностей средства на компенсацию затрат работников на оздоровление.

7.14. Из средств приносящей доход деятельности, при наличии финансовой возможности, Работодателем производится оказание единовременной материальной помощи нуждающимся работникам, в том числе:

- на проведение дорогостоящих медицинских операций и приобретение дорогостоящих медикаментов;
- многодетным семьям и одиноким родителям, воспитывающим детей;
- на лечение детей работников, имеющих наследственные, хронические заболевания и инвалидность;
- на обучение детей работников
- работникам, защитившим диссертацию.

7.15. Стороны обязуются выделять средства в равных долях на приобретение билетов на новогодние представления для детей, в возрасте до 10-ти лет, работников, воспитывающих их без отца (матери), имеющих детей-инвалидов, имеющих трех и более детей имеющих детей.

7.16. Стороны обязуются обеспечить социальную защиту ветеранов труда КФУ, в соответствии с Положением о почетном звании «Ветеран труда КФУ» (Приложение № 4).

7.17. Стороны ежегодно принимают долевое участие в финансировании социально значимых мероприятий:

- для ветеранов Великой Отечественной Войны, участников боевых действий, ветеранов вооруженных сил, посвященных Дню Победы;
- посвященных Дню Защитника Отечества;
- посвященных Международному Женскому дню;
- посвященных Дню КФУ;
- новогодний вечер для работников и др.

### **Профсоюзный комитет обязуется:**

7.18. Ежегодно выделять средства согласно смете профсоюзных расходов на мероприятия, направленные на работу с работниками (детьми, женщинами, мужчинами), спортивные, оздоровительные и культурно-массовые мероприятия.

7.19. Профсоюзный комитет на основании ходатайства профкома структурного подразделения Университета и при наличии необходимых (подтверждающих) документов предоставляет:

- помощь на погребение близких родственников – родителей, мужа, жены, детей, а также родных братьев, сестёр, находящихся на иждивении работника и не имеющих собственной семьи;

- в связи с выходом на пенсию по достижении пенсионного возраста или по состоянию здоровья, проработавшим в Университете не менее 5 лет;

- необходимости дорогостоящего лечения работника и несовершеннолетних членов его семьи;

- при рождении ребёнка;

- смерти уволившегося в связи с выходом на пенсию или по состоянию здоровья и затем не работавшего в других организациях;

- в других случаях (пожар, наводнение и др.) при наличии подтверждающих документов.

Денежная помощь не оказывается работникам, получившим за текущий календарный год материальную помощь. В исключительных случаях оказание такой денежной помощи осуществляется на основании решения Профсоюзного комитета.

7.20. Профсоюзный комитет обязуется организовывать и проводить следующие мероприятия по оздоровлению и отдыху работников и их детей:

- учет нуждающихся работников, а также их детей в санаторно-курортном лечении и оздоровлении, своевременное информирование их об имеющихся возможностях;

- содействие по заключению договоров на приобретение путевок в санаторно-курортные учреждения и детские оздоровительные лагеря, с частичной компенсацией стоимости путевки;

- оказание информационной и организационной поддержки при проведении культурно-массовых, спортивных и научных мероприятий для работников (концерты, вечера, спартакиады, турниры, конференции и прочее).

### **Работодатель обязуется:**

7.21. Организовывать работу по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности.

7.22. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, и работникам, поступающим на обучение по указанным образовательным программам в соответствии с законодательством.

7.23. С целью привлечения, сохранения и поддержки высококвалифицированных кадров, работодатель имеет право осуществлять компенсацию стоимости найма работником жилого помещения в сумме, не

превышающей 60 000,0 рублей, за счет средств приносящей доход деятельности. Расчет суммы компенсации производится дифференцировано, в зависимости от занимаемой должности, количества членов семьи работника, а также с учетом предъявленного договора по найму жилого помещения.

Для целей предоставления компенсации расходов по найму (поднайму) жилых помещений для временного проживания аренда работниками Университета жилых помещений с целью проживания признается тождественной найму (поднайму) жилых помещений.

Право на компенсацию имеет работник Университета:

– переехавший на работу в Университет из другого населенного пункта по предварительной договоренности с работодателем;

– не имеющий права собственности на жилое помещение или права пользования жилым помещением по договору социального найма жилого помещения (жилых помещений) по месту нахождения Университета, его филиалов и муниципальном образовании Симферопольский район Республики Крым, а также при отсутствии таких прав у членов его семьи (супруга, супруги, несовершеннолетних детей).

Право на получение работником компенсации возникает с даты приема на работу в Университете.

Не компенсируются расходы, связанные с оплатой коммунальных услуг, а также расходы по оплате средств телекоммуникационной связи.

Выплата компенсации расходов по найму (поднайму) жилых помещений для временного проживания работникам Университета производится в пределах расходов на оплату труда, утвержденных планом финансово-хозяйственной деятельности.

Размеры и порядок предоставления компенсации расходов по найму (поднайму) жилых помещений работникам Университета утверждается отдельным локальным актом Университета.

## **РАЗДЕЛ VIII.**

### **ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВОВЫХ ГАРАНТИЙ**

#### **ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА И ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА**

8.1. Работодатель признает право Профсоюзного комитета на представление интересов коллектива работников КФУ в решении вопросов занятости, условий и охраны труда.

8.2. Работодатель, согласно ст. 32 ТК РФ и ст. 28 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», обеспечивает создание условий для уставной деятельности Профсоюзного комитета, в частности, предоставляет в пользование выделенные для Профсоюзного комитета помещения в Университете, мебель, средства связи, копировальную технику, персональные компьютеры и т. д., обеспечивает их обслуживание и ремонт (включая имущество, являющееся собственностью Профсоюзного комитета), отопление, освещение, уборку, охрану помещений, в необходимых случаях выделяет транспорт, а также помещения актового зала и зала заседаний Ученого совета для проведения массовых мероприятий. Кроме этого,

Работодатель осуществляет оплату за пользование средствами связи (стационарный телефон, интернет). Для деятельности Профсоюзного комитета, в корпусе «А» (пр. Вернадского, 4) передается в пользование кабинеты №208, № 218 и № 220. Помещения (кабинеты) профкомов ППО структурных подразделений переданы в пользование согласно Приложения № 18.

8.3. Для реализации своих полномочий, члены выборных профсоюзных органов и полномочные представители этих органов имеют право:

- беспрепятственно посещать и осматривать рабочие места во всех структурных подразделениях КФУ;
- требовать и получать от Работодателя, а также должностных лиц соответствующие документы, сведения и объяснения, касающиеся условий оплаты труда, выполнения настоящего Договора и Отраслевого соглашения, соблюдения законодательства о труде;
- проверять работу пунктов питания на территории Университета;
- размещать собственную информацию в помещениях и на территории КФУ в доступных для работников местах;
- осуществлять другие действия, предусмотренные законодательством.

8.4. В случае, если имуществу Профсоюзного комитета нанесен материальный ущерб по вине структурных подразделений Университета, Работодатель обязуется возместить его в течение месяца.

8.5. Работодатель обязуется привлекать по представлению Профсоюзного комитета представителей Профсоюзного комитета, профкомов структурных подразделений к работе в коллегиальных и рабочих органах Университета.

8.6. Работодатель и Профсоюзный комитет договорились, что профсоюзные членские взносы удерживаются из всех видов оплаты труда работников - членов профсоюза на основании их письменного заявления. Профсоюзные членские взносы удерживаются из заработной платы работника в размере 1%. Работодатель обязуется (ст. 377 ТК РФ) ежемесячно бесплатно перечислять на расчетный счет Профсоюзного комитета членские профсоюзные взносы в установленном размере. Перечисление производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

8.7. Работодатель включает Профсоюзный комитет в список подразделений, которым предоставляются приказы (за исключением приказов по личному составу работников и обучающихся) и другие локальные нормативные акты от руководства Университета.

8.8. Работодатель при необходимости оказывает содействие работникам, состоящим в трудовых отношениях с Профсоюзным комитетом, членам Профсоюзного комитета, в трудоустройстве, в т.ч. в Университете, в соответствии с их образованием и квалификацией.

8.9. Льготы и награды в области общественной, социальной, спортивной и культурной деятельности, которые применяются в Университете, распространяются на работников, состоящих в трудовых отношениях с Профсоюзным комитетом.

8.10. Работодатель предоставляет в 7-дневный срок информацию на устные или письменные запросы Профсоюзного комитета по вопросам о:

- численности и составе работников,
- списочный состав работников, из заработной платы которых удерживается профсоюзный взнос,
- системах оплаты труда,
- размерах средней заработной платы по категориям персонала, в том числе основного персонала по видам экономической деятельности,
- объеме задолженности по выплате заработной платы,
- показателях по условиям и охране труда,
- планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников;
- информацию о выполнении условий настоящего Договора;
- другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для исполнения функций и полномочий Профсоюзного комитета.

8.11. Профсоюзный комитет принимает участие в рассмотрении вопросов системы оплаты труда работников Университета, расценок, тарифных сеток, схем должностных окладов, условий введения надбавок, доплат, премий, вознаграждений и других поощрительных и компенсационных и стимулирующих выплат, режима рабочего времени и времени отдыха, утверждения графиков сменности и предоставления отпусков, в пределах компетенции участвует в решении социально-экономических вопросов, определении и утверждении перечня и порядка предоставления работникам социальных льгот.

8.12. Работники, входящие в состав Профсоюзного комитета и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия Профсоюзного комитета, а председатель Профсоюзного комитета Университета и его заместители – Крымской республиканской организацией Профсоюза работников народного образования и науки.

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе Работодателя не может производиться без предварительного согласия Профсоюзного комитета, членами которого они являются.

8.13. Увольнение по инициативе работодателя работников, являвшихся членами профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев ликвидации организации или совершения работником действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение.

8.14. Работодатель по представлению председателя профсоюзного комитета может снизить установленную учебную нагрузку на текущий учебный год следующим педагогическим работникам:

- председателю Профсоюзного комитета – на величину до 160 часов;
- заместителям председателя Профсоюзного комитета – на величину до 144 часов;
- председателям профсоюзных комитетов структурных подразделений – на величину до 96 часов;
- председателям профбюро факультетов – на величину до 64 часов;

8.15. Работодатель по представлению председателя профсоюзного комитета может снизить установленную учебную нагрузку на текущий учебный год педагогическим работникам, представляющим Профсоюзный комитет и работодателя в создаваемых в Университете комиссиях по охране труда:

- председателям и членам указанных комиссий Университета – на величину до 128 часов;

- председателям и членам указанных комиссий институтов, академий, колледжей Университета – на величину до 64 часов.

8.16. За освобождёнными от основной работы профсоюзными работниками Профсоюзного комитета сохраняются социально-трудовые права, гарантии и льготы, действующие в Университете, в соответствии с настоящим Договором.

8.17. Работа в качестве председателя Профсоюзного комитета и в составе его выборного органа признается значимой для деятельности Университета и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при проведении конкурса на замещение педагогических должностей, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, при равных условиях, а также при определении срока заключения трудового договора.

8.18. Работодатель содействует Профсоюзному комитету в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюзного комитета по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

8.19. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе Работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы

8.20. При рассмотрении индивидуального трудового спора и в других конфликтных ситуациях работник вправе обратиться с письменным заявлением на имя председателя Профсоюзного комитета с просьбой о представлении его интересов представителем Профсоюзного комитета. Профсоюзный комитет в течение трех рабочих дней рассматривает вопрос и принимает по нему решение на основе представленных документов.

8.21. Работодатель содействует участию членов выборных органов профсоюзных организаций, председателя, заместителя председателя и иных членов профсоюзного актива, уполномоченные по охране труда профсоюзного комитета, внештатных инспекторов труда Профсоюза, представителей профсоюзной организации в создаваемых в организации совместно с Работодателем комитетах (комиссиях) в мероприятиях Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации в интересах коллектива работников.

Работодатель предоставляет дополнительные оплачиваемые отпуска председателю Профсоюзного комитета Университета, его заместителям,

председателям выборных профсоюзных органов в структурных подразделениях и филиалах:

- председателю профсоюзного комитета работников КФУ – 7 календарных дней;

- заместителям председателя профсоюзного комитета работников КФУ – 3 календарных дня;

- выборным председателям профсоюзных комитетов работников структурных подразделений и филиалов КФУ им. В.И. Вернадского – 2 календарных дня.

Указанные отпуска не подлежат компенсации, в том числе и при увольнении.

## **РАЗДЕЛ IX СОВМЕСТНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ И ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА**

9.1. В целях развития социального партнерства Работодатель совместно с Профсоюзным комитетом обязуются:

9.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные Договором обязательства и договоренности.

9.1.2. Развивать и совершенствовать систему органов социального партнерства.

9.1.3. Способствовать повышению эффективности настоящего Договора, в том числе в форме проведения всероссийского конкурса коллективных договоров и соглашений.

9.1.4. Осуществлять систематический мониторинг, обобщение опыта заключения коллективных договоров организаций, а также контроль за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в отдельных субъектах РФ, по федеральным округам и в целом в сфере образования.

9.1.5. Содействовать формированию полномочных объединений работодателей в сфере образования на федеральном, межрегиональном, региональном и территориальном уровнях.

9.1.6. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования ведомственных нормативных правовых актов, регулирующих трудовые права работников, и по другим социально значимым вопросам.

9.1.7. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием на принципах законности, демократии, автономии образовательных организаций, информационной открытости системы образования и учета общественного мнения, в том числе с участием Профсоюзного комитета.

9.1.8. Обеспечивать участие представителей обеих сторон в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием настоящего Договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

9.1.9. В целях повышения эффективности коллективно-договорного регулирования принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в том числе предусматривающие изменение условий, норм и системы оплаты труда с учетом мнения Профсоюзного комитета.

9.1.10. Осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством.

9.1.11. В соответствии со статьей 35.1 ТК РФ обеспечивать условия для участия представителей Профсоюзного комитета в разработке и (или) обсуждении проектов нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников.

9.1.12. При подготовке проектов локальных нормативных актов, затрагивающих права и интересы работников, обеспечить заблаговременное о них информирование и учет мнения Профсоюзного комитета.

9.1.13. Способствовать участию представителей Профсоюзного комитета в работе коллегиальных органов управления Университетом (Ректорат, Ученый, попечительский, наблюдательный, советы и др.), в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих права и интересы работников.

9.2. В соответствии с Федеральным Законом РФ №255-ФЗ "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством" от 29.12.2006 г. (с изменениями и дополнениями) в Университете создается комиссия по социальному страхованию, которая действует в соответствии с указанным Федеральным Законом и другими законодательными и нормативно-правовыми актами, регулирующими вопросы материального обеспечения и предоставления социальных услуг по общеобязательному социальному страхованию.

Работа комиссии (Приложение № 3) осуществляется на паритетных принципах представителями Работодателя (страхователя), которые назначаются приказом Работодателя и представителями застрахованных лиц, избранных Профсоюзным комитетом. Члены комиссии делегируются сторонами на паритетных началах.

Комиссия по социальному страхованию Университета подотчетна Работодателю и Профсоюзному комитету, ее работа в установленном порядке подлежит проверке органами Фонда социального страхования.

9.3. В Университете создается комиссия по трудовым спорам, которая избирается на срок действия настоящего Договора в составе 10 человек из равного количества представителей Работодателя и представителей работников.



Представители работников избираются Конференцией трудового коллектива КФУ, представители Работодателя назначаются Ректором.

9.4. Стороны обязуются предоставлять работникам возможность для отдыха на базах отдыха Университета в выходные, нерабочие праздничные дни и в межсезонье.

9.5. Работодатель совместно с Профсоюзным комитетом обязуются организовывать работу в части обслуживания работников Университета Медицинской клиникой имени Святителя Луки и медицинскими пунктами Университета, проводящими медицинские осмотры, оказывающими консультативные, диагностические и оздоровительные услуги работникам.

9.6. Работодатель с учетом мнения Профсоюзного комитета рассматривает следующие вопросы:

9.6.1. Увольнение работников, членов профсоюзной организации, по инициативе Работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ) в случаях:

- сокращения численности или штата работников (п.2 ст.81 ТК РФ);
- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п.3 ст.81);
- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.5 ст.81).

9.6.2. Принятие локальных нормативных актов, устанавливающих системы оплаты и стимулирования труда, включая системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок (ст.ст.135, 144 ТК РФ);

9.6.3. Нормирование труда (ст.159 ТК РФ);

9.6.4. Утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);

9.6.5. Сроки выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ);

9.6.6. Установление конкретных размеров повышения оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст.147 ТК РФ);

9.6.7. Определение форм подготовки и дополнительного профессионального образования работников (ст.196 ТК РФ).

9.7. Работодатель по согласованию с представителем Профсоюзного комитета (председателем, заместителем), которому Профсоюзным комитетом делегированы соответствующие полномочия, рассматривает следующие вопросы:

9.7.1. Привлечение к сверхурочным работам, к работе в выходные, нерабочие праздничные дни (ст.ст.99, 113 ТК РФ);

9.7.2. Разделение рабочего дня на части (ст.105 ТК РФ), составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

9.7.3. Утверждение графика отпусков (ст.123 ТК РФ);

9.7.4. Утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);

9.7.5. Создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);

9.7.6. Нормы оплаты для работников за проживание в общежитиях Университета и др.

9.8. Работодатель предоставляет Профсоюзному комитету по его запросу информацию и разъяснения о численности, составе работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы по отдельным категориям работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по сокращению численности (штата) работников и другим трудовым, социально-экономическим вопросам.

9.9. Профсоюзный комитет обязуется по запросу Работодателя предоставлять сведения, информацию и документы, подтверждающие порядок и размеры расходования целевых средств, полученных Профсоюзным комитетом от Работодателя.

9.10. Работодатель совместно с Профсоюзным комитетом обязуются оказывать содействие работникам в решении жилищных вопросов. Профсоюзный комитет ведет учет работников, нуждающихся в жилых помещениях и получении общежития. Распределение жилых помещений производится решению Работодателя с учетом мнения Профсоюзного комитета.

## **РАЗДЕЛ X. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА**

### **Профсоюзный комитет обязуется:**

10.1. Способствовать выполнению настоящего Договора, снижению социальной напряженности в коллективе работников Университета, поддержанию в нем нормальных отношений, соблюдению трудовой дисциплины.

Обеспечивать представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников Университета в соответствии с ТК РФ, Федеральным Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом Профсоюзного комитета, соглашениями, настоящим Договором. Представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы работников, не являющимися членами Профсоюзного комитета, при условии, что они уполномочили Профсоюзный комитет представлять их интересы.

10.2. Содействовать эффективной деятельности Университета в рамках, стоящих перед ним задач. Принимать участие в разработке Работодателем мероприятий по социально-экономическому развитию, научно-техническому совершенствованию, улучшению условий охраны труда.

10.3. Сотрудничать в деле организации безопасных и безвредных условий труда, принимать меры по устранению производственных ситуаций, создающих угрозу жизни и здоровью работников или окружающей природной среде.

10.4. Представлять интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении настоящего Договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении Университетом и рассмотрении трудовых споров. Способствовать выполнению настоящего Договора, использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и снижения социальной

напряженности в коллективе работников Университета, поддержанию в нем благоприятных рабочих отношений, соблюдению трудовой дисциплины.

10.5. Осуществлять защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюзного комитета на здоровые и безопасные условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, привлекая для этих целей инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, оказывать практическую помощь в реализации этих прав, представлять интересы членов Профсоюзного комитета в органах государственной власти, и при необходимости в суде.

10.6. Оказывать членам Профсоюзного комитета консультативную и юридическую помощь в вопросах применения трудового законодательства; разъяснять работникам нормы трудового законодательства Российской Федерации, положения настоящего Договора, Правил внутреннего трудового распорядка и содействовать реализации их прав.

10.7. Принимать участие в разработке комплексных планов по вопросам охраны труда в Университете.

10.8. Направлять представителей Профсоюзного комитета для участия в работе:

- аттестационно-кадровых комиссий;
- комиссии по трудовым спорам,
- комиссии по расследованию несчастных случаев,
- комиссии по специальной оценке рабочих мест по условиям труда,
- комиссии по проверке знаний вопросов охраны труда у работников Университета,
- комиссии по социальному страхованию,
- комиссии по этике,
- бракеражной комиссии,
- а также в другие комиссии, рассматривающие вопросы охраны труда, безопасной жизнедеятельности и экологии и т.д.

10.9. Обеспечить 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.

10.10. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства РФ о труде и охране труда, условий трудового и настоящего Договора и иных актов, содержащих нормы трудового права; выплат надбавок работникам, работающим во вредных условиях труда; правильностью оформления приема, изменения и прекращения трудовых отношений с работником. Требовать устранения выявленных нарушений.

10.11. Содействовать организации культурно-массовой и оздоровительной работы в Университете. Способствовать всестороннему развитию работников и удовлетворению их культурных потребностей, включая:

- встречи с актерами и творческими личностями, организацию посещений театров и концертных залов города Симферополя по заявкам работников с

частичной или полной оплатой для членов Профсоюзного комитета;

- проведение выставок творческих работ работников и их детей, вечеров отдыха, торжественных собраний для ветеранов войны и труда Университета ко Дню Победы и прочим знаменательным датам;

- организацию мероприятий к знаменательным датам: Новому году (для детей – «новогодние елки»), 23 Февраля, 8 марта, Дню Победы, Дню Университета;

- организацию торжественных собраний и продуктовых наборов для ветеранов войны и Ветеранов труда Университета ко Дню Победы;

- организацию экскурсий выходного дня для работников и членов их семей и др.

10.12. Организовывать мероприятия по оздоровлению работников, включая пенсионеров-ветеранов войны и труда, участников ликвидации аварии на Чернобыльской АЭС (членов Профсоюзного комитета) за счет средств Профсоюзного комитета в пределах выделенных на эти цели средств.

10.13. Способствовать определению детей работников в детские оздоровительные учреждения.

10.14. Оказывать материальную помощь членам профсоюзной организации в случаях продолжительной тяжелой болезни, стихийных бедствий, смерти работников и их родственников, а также в случаях, когда работник нуждается в финансовой помощи.

10.15. Сохранять право на получение материальной помощи и оздоровление работникам, неработающим пенсионерам, ветеранам Университета.

10.16. Информировать членов коллектива работников Университета о ходе выполнения настоящего Договора.

10.17. В профсоюзный стаж работников включаются периоды трудовой деятельности по основному месту работы в Университете, а также в образовательных и научных организациях, на базе которых был создан Университет, при условии, если перерыв в работе составил не более 3 месяцев и обусловлен проведением конкурсной процедуры (процедуры выборов), при условии, что в указанный период времени работник не был трудоустроен, т.е. в трудовой книжке отсутствует запись о трудоустройстве в другом учреждении (организации, предприятии).

При заключении трудового договора на новый срок, при таких условиях, подача заявления о приеме в члены профсоюза и удержании профсоюзных взносов не требуется.

## **РАЗДЕЛ XI.**

### **ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ**

11.1. Работники КФУ имеют право:

- участвовать в управлении деятельностью Университета через Общее собрание трудового коллектива, Конференцию трудового коллектива, общее собрание (конференцию) структурного подразделения Университета, Ученый Совет Университета, ученые советы академий, институтов, филиалов,

Профсоюзный комитет, вносить предложения по улучшению работы Университета, ректората, а также по вопросам социально-культурного и бытового обслуживания.

- обращаться в Профсоюзный комитет и Комиссию по трудовым спорам по вопросам нарушенных Работодателем трудовых прав и по вопросам социальной защиты.

Работники Университета обязуются:

11.2. Знать и выполнять основы действующего законодательства РФ по вопросам образования и воспитания, локальные нормативные акты Университета, правила и нормы охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты и ознакомляться с ними на официальном сайте Университета.

11.3. Своей трудовой и творческой активностью максимально способствовать успешной учебно-воспитательной работе, научной деятельности, перспективному развитию Университета.

11.4. Соблюдать дисциплину труда, Устав Университета, выполнять правила внутреннего трудового распорядка, правила техники безопасности.

11.5. Стремиться к максимальному взаимопониманию с Работодателем в выполнении договорных обязательств, укреплению финансового положения и решению проблем развития Университета, созданию благоприятного климата в коллективах.

11.6. Проходить обучение и проверку знаний по охране труда. Осуществлять в установленном порядке инструктаж (обучение) по технике безопасности и охране труда.

11.7. Незамедлительно сообщать своему непосредственному руководителю или Работодателю о возникновении ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей и имуществу Работодателя.

11.8. Работник обязан незамедлительно информировать работодателя о своей временной нетрудоспособности, возникшей вследствие заболевания. Проходить обязательные предварительные (при приеме на работу) и периодические (во время трудовой деятельности) медицинские обследования, если это предусмотрено законом или подзаконными нормативными актами.

11.9. Содержать свое рабочее место в чистоте и порядке.

11.10. Воспитывать у обучающихся и коллег чувство патриотизма, гордости за свою профессию и свой Университет, прививать им нормы порядочности и интеллигентности.

11.11. Признавать и соблюдать права Университета на результаты интеллектуальной деятельности и средства индивидуализации, созданные работником в порядке выполнения служебных обязанностей и хозяйственных работ.

## **РАЗДЕЛ XII. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

12.1. За невыполнение или нарушение положений настоящего Договора стороны несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

12.2. Ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить исполнение своих обязательств. Действие Договора может быть прекращено только по взаимному согласию сторон.

12.3. Стороны обязались проводить взаимные консультации, обмениваться информацией о ходе выполнения Договора.

12.4. Для обеспечения проверок выполнения Договора стороны могут приглашать соответствующих специалистов и профсоюзный актив Университета, а также специалистов из компетентных организаций.

## **РАЗДЕЛ XIII.**

### **ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

13.1. Конференция работников и обучающихся (протокол Конференции работников и обучающихся ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского» № 4 от 19 февраля 2021 г.) утверждает Договор и поручает Профсоюзному комитету заключить Договор с Работодателем, а также представлять интересы коллектива работников Университета в решении вопросов условий труда, в том числе системы оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда и социальных гарантий.

13.2. Контроль за выполнением Договора осуществляют стороны, подписавшие его, в порядке, формах и сроках, установленных Договором.

13.3. Работодатель в лице ректора и коллектив в лице председателя Профсоюзного комитета подписывают Договор не позднее пяти рабочих дней с момента его принятия Конференцией трудового коллектива, и в течение семи дней со дня подписания представитель Работодателя направляет Договор на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

13.4. В течение семи рабочих дней после регистрации Договор размещается на сайте Университета, на сайте Профсоюзного комитета, экземпляры Договора передаются в Профсоюзный комитет работников Университета, в департамент кадровой политики и административно-правового регулирования.

13.5. В течение трёх месяцев до окончания срока действия настоящего Договора любая из сторон вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового Коллективного договора, либо о продлении срока действия настоящего Договора.

13.6. Лица, участвующие в коллективных переговорах в качестве представителей сторон, а также специалисты, приглашённые для участия в работе комиссий, на время переговоров освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка за счёт средств Университета, но не более трех месяцев.

уведомление о начале переговоров по заключению нового Коллективного договора, либо о продлении срока действия настоящего Договора.

13.6. Лица, участвующие в коллективных переговорах в качестве представителей сторон, а также специалисты, приглашённые для участия в работе комиссий, на время переговоров освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка за счёт средств Университета, но не более трех месяцев.

от Работодателя:

Ректор

  
А.П. Фалалеев  
М.П.  
«дд» сентября 2021 г.



от работников:

Председатель Первичной  
профсоюзной организации

  
Д.В. Савченко  
М.П.  
«дд» сентября 2021 г.



## СПИСОК ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. ПРАВИЛА внутреннего трудового распорядка в ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского».
2. Положение об оплате труда работников ФГАОУ ВО «КФУ им. В. И. Вернадского».
3. ПОЛОЖЕНИЕ о комиссии по социальному страхованию ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского».
4. ПОЛОЖЕНИЕ о ветеране труда ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского».
5. ПОЛОЖЕНИЕ о почетных званиях и знаках отличия ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского».
6. ФОРМА графика отпусков.
7. ПЕРЕЧЕНЬ должностей работников с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск от 3 до 14 календарных дней.
8. ПОЛОЖЕНИЕ об уполномоченном лице по охране труда профессионального комитета работников ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского».
9. ПОЛОЖЕНИЕ о порядке ведения коллективных переговоров между работниками ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского» и работодателем по заключению коллективного договора, внесению изменений и дополнений ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского».
10. ПОЛОЖЕНИЕ о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда работникам ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского».
11. ПЕРЕЧЕНЬ вредных и (или) опасных производственных факторов, которые подлежат измерению при проведении специальной оценки условий труда.
12. Классификация условий труда.
13. ПОЛОЖЕНИЕ о нормах и условиях бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, о порядке осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов в ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского».
14. ПОЛОЖЕНИЕ о нормах бесплатной выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств работникам ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского».
15. ПЕРЕЧЕНЬ медикаментов и медицинских средств, входящих в аптечку.
16. ПЕРЕЧЕНЬ профессий, должностей и видов работ на бесплатное получение работниками специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.
17. КОМПЛЕКСНЫЙ ПЛАН мероприятий по охране труда на 2021 год.
18. ПЕРЕЧЕНЬ помещений, предоставляемых работодателем в



пользование профсоюзному комитету работников ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского» и профсоюзным комитетам структурных подразделений/филиалов ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского».

19. Положение о порядке назначения и размерах повышения оплаты труда (доплат) работникам, занятым на работах в особых условиях.