

От работодателя ректор  
ФГБОУ ВО «Херсонский  
технический университет»



Г.А. Райко

27 февраля 2026 года

От работников ФГБОУ ВО  
«Херсонский технический университет»  
председатель представительного органа

А.Н. Сухомлин

27 февраля 2026 года

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения  
высшего образования «Херсонский технический университет»  
на 2026-2029 годы

Решение о заключении Коллективного договора принято на Конференции  
работников и обучающихся ФГБОУ ВО «Херсонский технический университет»  
27 февраля 2026 г. (Протокол № 2)

Коллективный договор вступает в силу с 01 марта 2026 г.

г. Генічеськ, 2026

## Содержание

|  |    |
|--|----|
| 1. Область применения.....   | 3  |
| 2. Нормативные ссылки .....  | 3  |
| 3. Термины, определения, сокращения.....   | 3  |
| 4. Общие положения .....   | 4  |
| 5. Срок действия Коллективного договора и порядок внесения изменений и дополнений..... | 5  |
| 6. Общие принципы кадровой политики. Права и обязанности Сторон.....                   | 6  |
| 7. Трудовые отношения и трудовой договор.....  | 11 |
| 8. Обеспечение занятости.....  | 13 |
| 9. Повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров.....                   | 14 |
| 10. Рабочее время.....   | 16 |
| 11. Время отдыха.....  | 19 |
| 12. Оплата труда .....   | 23 |
| 13. Социальные льготы и гарантии.....  | 25 |
| 14. Работа с работниками из числа молодежи.....  | 26 |
| 15. Условия и охрана труда .....   | 27 |
| 16. Социальное партнерство.....  | 29 |
| 17. Контроль за выполнением Коллективного договора.....                                | 31 |
| 18. Заключительные положения.....  | 32 |

## **1. Область применения**

1.1 Коллективный договор ФГБОУ ВО «Херсонский технический университет» (далее по тексту – Коллективный договор, Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Херсонский технический университет» (далее по тексту - Университет, Работодатель, ХТУ).

1.2 Коллективный договор заключается между работниками в лице председателя представительного органа работников и обучающихся ХТУ и работодателем в лице ректора Университета.

1.3 Требования настоящего Коллективного договора являются обязательными для исполнения обеими сторонами, заключившими настоящий Коллективный договор, и распространяются на всех работников Университета.

## **2. Нормативные ссылки**

Настоящий Коллективный договор разработан с учетом требований, установленных следующими нормативно-правовыми актами:

- Конституции Российской Федерации;
- Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ;
- Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Закона Российской Федерации от 08.08.2024 г. № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации»;
- Положения о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 04.12.2023 г. №1138;
- Номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.02.2022 г. № 225 (далее — Номенклатура должностей);
- Отраслевого соглашения по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, на 2024 – 2026 годы (далее - Отраслевое соглашение);
- Устава Университета.

### 3. Термины, определения, сокращения

В настоящем Коллективном договоре используются следующие сокращения:

Педагогические работники – работники, замещающие должности, поименованные в разделе I Номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.02.2022 г. № 225.

ППС – педагогические работники, относящиеся к профессорско-преподавательскому составу в соответствии с Номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.02.2022 г. № 225.

Педагогические работники, реализующие программы среднего профессионального и высшего образования - педагогические работники, относящиеся к профессорско-преподавательскому составу, а также преподаватели и мастера производственного обучения, относящиеся к иным педагогическим работникам, указанным в пункте 2 раздела I Номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.02.2022 г. № 225.

НПР – научно-педагогические работники.

Иные работники – работники Университета, не из числа научно педагогических работников, выполняющие вспомогательные функции (работники, замещающие должности инженерно-технических, административно-хозяйственных, производственных, учебно-вспомогательных, медицинских и иных работников).

Работник из числа молодежи - лицо, в возрасте до 35 лет, состоящее в трудовых отношениях с Университетом.

Молодой специалист – лицо, в возрасте до 30 лет, получившее среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающее на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня.

Представительный орган работников - представительный орган работников Университета, уполномоченный в установленном порядке представлять интересы работников Университета по вопросам социального партнерства на локальном уровне.

## 4. Общие положения

4.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками с целью определения в договорном порядке согласованных позиций. Сторон по созданию трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности Университета.

4.2. Стороны намерены проводить политику, направленную на развитие кадрового потенциала, реализацию принципов достойной оплаты труда, обеспечение социальной справедливости, ответственности и социального партнерства.

4.3. Коллективный договор устанавливает уровень прав и гарантий работников Университета, а также их преимуществ и мер социальной поддержки в объеме, дополняющем и расширяющем положения нормативно правовых актов Российской Федерации и соглашений, распространяющихся на Университет, права и обязанности Сторон.

4.4. Стороны настоящего Коллективного договора обязуются не включать условия, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и соглашениями, действие которых распространяется на Университет.

Условия Коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством Российской Федерации, являются недействительными и не подлежат применению.

Законодательные и иные нормативные правовые акты, улучшающие правовое регулирование социально-экономического положения работников по сравнению с регулированием, предусмотренным Коллективным договором, применяются с даты вступления их в силу.

4.5. Стороны на добровольной основе принимают на себя обязательства соблюдать условия настоящего Коллективного договора. Ни одна из Сторон не может в течение установленного срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

4.6. В случае невозможности реализации по причинам экономического, технологического, организационного характера отдельных условий настоящего Коллективного договора любая из Сторон вправе обратиться в письменной форме с предложением о внесении изменений и (или) дополнений в настоящий Коллективный договор.

4.7. Во исполнение настоящего Коллективного договора в Университете могут приниматься локальные нормативные правовые акты и организационно распорядительные документы Университета, содержащие нормы трудового права в порядке, установленном законодательством Российской Федерации. Принимаемые локальные нормативные акты и организационно распорядительные документы Университета не должны ухудшать положение работников, определяемое трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим Коллективным договором.

## **5. Срок действия Коллективного договора и порядок внесения изменений и дополнений**

5.1. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с 01 марта 2026 года и действует в течение трех лет до 01 марта 2029 года.

5.2. Стороны в установленном трудовым законодательством Российской Федерации порядке имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

5.3. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

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

При реорганизации Университета в форме слияния, присоединения, разделения, выделения, Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

5.5. Внесение изменений или дополнений в Коллективный договор осуществляется и принимается на Конференции.

## **6. Общие принципы кадровой политики. Права и обязанности Сторон**

6.1. Работодатель определяет и реализует кадровую политику в соответствии со стратегическими целями развития Университета на основе следующих принципов:

6.1.1. Сбалансированности организационной структуры и штатного расписания, которая обуславливает обоснованную и экономически целесообразную оптимизацию организационной структуры Университета, численности и штата работников.

6.1.2. Эффективности кадровой политики, отражающейся в работе по развитию кадрового потенциала Университета, в том числе за счет привлечения молодых специалистов, укомплектованности кадрами с уровнем квалификации, отвечающей требованиям квалификационных справочников и (или) профессиональных стандартов.

6.1.3. Объективности кадровой политики, оценки квалификации и эффективности профессиональной деятельности работников в соответствии с требованиями квалификационных справочников и (или) профессиональных стандартов, в том числе посредством процедур аттестации, формирования кадрового резерва.

6.1.4. Открытости кадровой политики, заключающейся в доступности информации об имеющихся в Университете вакансиях, требованиях к лицам, принимаемым на работу, а также о соответствующих процедурах и правилах их осуществления.

6.1.5. Законности кадровой политики, строгого соблюдения нормативных правовых актов в сфере образования и труда, иных актов, содержащих нормы трудового права при принятии кадровых решений и их сопровождении на всех уровнях управления.

6.1.6. Принципа «разумного приспособления» при создании условий для интеграции в трудовую деятельность лиц с ограниченными физическими возможностями, в том числе при создании и оснащении рабочих мест для трудоустройства инвалидов.

6.2. Руководствуясь принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие Университета и необходимость улучшения положения его работников, Стороны обязуются:

6.2.1. Способствовать повышению результативности и эффективности деятельности Университета, в том числе повышению качества образования.

6.2.2. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства, формируемых в Университете.

6.2.3. Соблюдать определенные настоящим Коллективным договором обязательства и договоренности.

6.2.4. Стремиться к урегулированию возникающих конфликтов, трудовых споров на основе переговоров.

6.3. Работодатель обязуется:

6.3.1. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, Устав Университета, локальные нормативные акты и организационно-распорядительные документы Университета, настоящий Коллективный договор.

6.3.2. Создавать условия для ознакомления работников с Уставом Университета, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка Университета, локальными нормативными актами и организационно-распорядительными документами Университета в соответствии с требованиями нормативных правовых актов в сфере труда и образования, в том числе путем размещения их текста на официальном сайте Университета.

6.3.3. Создавать условия для соблюдения принципа открытости информации, затрагивающей социально-трудовые права работников.

6.3.4. Создавать условия, обеспечивающие деятельность представительных органов работников в соответствии с законодательством Российской Федерации и Коллективным договором, в том числе учитывать мнение представительных органов работников в случаях и порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации при разработке и принятии локальных нормативных актов Университета, в других случаях, установленных законодательством Российской Федерации.

6.3.5. До подписания трудового договора с работником ознакомить его под

подпись с Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка, Отраслевым соглашением, Коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами Университета, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

6.3.6. Руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов высшего и дополнительного профессионального образования, здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

6.3.7. Не допускать снижение уровня трудовых прав педагогических и иных категорий работников, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам педагогических и иных категорий работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда.

6.3.8. Учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 57, 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.3.9. При формировании бюджета Университета, при наличии финансовых средств обеспечивать выделение денежных средств на следующие цели:

- внедрение системы кадровой политики и управления персоналом, основанной на управлении компетенциями и предполагающей последовательное осуществление организационно-управленческих действий, направленных на сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала на всех этапах цикла управления персоналом;

- обеспечение нормативной, организационной и методологической поддержки процессов работы с кадровым резервом, способствующих реализации подхода управления по компетенциям и направленных на развитие кадрового потенциала Университета;

- развитие системы поддержки молодых НПР;

- системное и регулярное обновление и углубление профессиональных компетенций персонала, в том числе через систему дополнительного профессионального образования, академической мобильности, визитинг-профессуры;

- оснащение и укрепление материально-технической базы Университета в соответствии с современными требованиями;

- повышение энергоэффективности зданий Университета в соответствии с утвержденной долгосрочной целевой программой.

6.3.10. Выполнять иные обязанности, предусмотренные нормативными

правовыми актами Российской Федерации, настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами и организационно-распорядительными документами Университета.

6.4. Работники обязуются:

6.4.1. Добросовестно, своевременно, качественно, надлежащим образом выполнять свои трудовые обязанности, определенные трудовым договором, должностной инструкцией, Правилами внутреннего трудового распорядка, поручения и поставленные задачи ректора или лица его заменяющего.

6.4.2. Постоянно повышать уровень своей квалификации.

6.4.3. Соблюдать законодательство Российской Федерации, Устав Университета, Коллективный договор, Правила внутреннего трудового распорядка, локальные нормативные акты и организационно-распорядительные документы Университета.

6.4.4. Обеспечивать сохранность и использовать по назначению материальные ценности и имущество Университета, переданные и (или) находящиеся в пользовании работника.

6.4.5. Выполнять решения конференции работников и обучающихся Университета, ученого совета Университета, ректора, локальных нормативных актов и организационно-распорядительных документов Университета, устные и письменные распоряжения (приказы) прямого и непосредственного руководства, поручения.

6.4.6. Проходить аттестацию в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами и организационно-распорядительными документами Университета.

6.4.7. Возмещать затраты, понесенные Работодателем при направлении работника на обучение за счет средств Университета, в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении, в порядке, установленном локальными нормативными актами Университета.

6.4.8. Соблюдать нормы и требования техники безопасности, санитарные нормы и правила, правила охраны труда, требования по обеспечению комплексной безопасности, в том числе нормы и правила пожарной, антинаркотической, физической, антитеррористической, экологической, информационной, экономической, санитарно-гигиенической безопасности, электробезопасности.

6.4.9. Соблюдать и выполнять требования законодательства Российской Федерации, стандартов и правил в области использования энергетических ресурсов, энергосбережения и повышения энергетической эффективности.

6.4.10. Соблюдать и выполнять законодательство Российской Федерации, правовые акты и рекомендации, локальные нормативные акты Университета в сфере противодействия экстремизму, противодействия коррупции, предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов.

6.4.11. Выполнять иные обязанности, предусмотренные нормативными - правовыми актами Российской Федерации, настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными

актами и организационно-распорядительными документами Университета.

6.4.12. Подавать лично (кроме тех, кто работает дистанционно) письменные заявления на предоставления отпуска без сохранения заработной платы не позднее чем за три календарных дня до предполагаемой даты начала отпуска с обязательным указанием причин и продолжительности отпуска.

6.4.13. Подавать лично (кроме тех, кто работает дистанционно) письменные заявления на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска не позднее чем за четырнадцать календарных дней до даты начала отпуска, согласно утвержденного графика отпусков.

6.4.14. Работники, которые по объективным причинам не были включены в график отпусков, обязуются лично (кроме тех, кто работает дистанционно) подавать письменные заявления на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска не позднее чем за три рабочих дня.

6.5. Работодатель в части трудовых отношений имеет право:

6.5.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных законодательством Российской Федерации.

6.5.2. Вести коллективные переговоры и заключать Коллективные договоры.

6.5.3. Оставляет за собой право одобрения или отклонения заявления работника на предоставление отпуска без сохранения заработной платы, в связи с производственной, служебной необходимостью.

6.5.4. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.

6.5.5. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей.

6.5.6. Требовать от работников соблюдения локальных нормативных актов и организационно-распорядительных документов Университета, настоящего Коллективного договора, правил внутреннего трудового распорядка Университета.

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

6.5.8. Принимать локальные нормативные акты и организационно-распорядительные документы.

6.5.9. Осуществлять иные права, предусмотренные Уставом ХТУ, нормативно-правовыми актами Российской Федерации, настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами и организационно-распорядительными документами Университета.

6.6. Представительный орган работников (профсоюз, председатель профсоюза) имеет право:

6.6.1. Получать и заслушивать информацию от Работодателя по социально-трудовым вопросам в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.6.2. Свободно распространять информацию о своей деятельности.

6.6.3. Оказывать информационно-методическую, консультативную помощь работникам Университета.

6.6.4. Осуществлять иные права, предусмотренные нормативно-правовыми

актами Российской Федерации, настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами и организационно-распорядительными документами Университета.

6.7. Работник в части трудовых отношений имеет право на:

6.7.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных законодательством Российской Федерации.

6.7.2. Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором.

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

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

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

6.7.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

6.7.7. Профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

6.7.8. Участие в управлении организацией в формах, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

6.7.9. Ведение коллективных переговоров и заключение Коллективного договора через своих представителей, а также на информацию о выполнении Коллективного договора.

6.7.10. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.

6.7.11. Возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

6.7.12. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законом.

6.7.13. Социальные гарантии и льготы, предусмотренные Коллективным договором.

6.7.14. Осуществление иных прав, предусмотренных нормативно-правовыми актами Российской Федерации, настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами и организационно-распорядительными документами Университета.

## 7. Трудовые отношения и трудовой договор

7.1. Трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения работников и Работодателя регулируются нормативными правовыми актами в сфере труда и образования, а также иными актами, содержащими нормы трудового права. При осуществлении профессиональной деятельности работники руководствуются законодательством Российской Федерации, Уставом Университета, локальными нормативными актами и организационно распорядительными документами Университета, Правилами внутреннего трудового распорядка, планами (графиками) работ (индивидуальными планами), трудовым договором, должностной инструкцией.

Основным документом, регулирующим отношения работника с Университетом, является трудовой договор, заключенный в письменной форме в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

7.2. Трудовой договор с работниками Университета заключается в письменной форме: на неопределенный срок (бессрочный), на ограниченный срок (срочный), на условиях совместительства, дистанционный.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом.

Трудовые договоры на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, научных работников, могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора с учетом особенностей, установленных статьями 332 и 336.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

В целях сохранения непрерывности учебного процесса допускается заключение трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, а также 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.

В целях сохранения непрерывности учебного процесса и научной деятельности в качестве критерия, определяющего срок, на который заключается срочный трудовой договор с педагогическими работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу, научными работниками, может

выступать срок реализации соответствующей образовательной программы и (или) срок научного исследования (работы), но в пределах срока, установленного Трудовым кодексом Российской Федерации. Дополнительные критерии, определяющие срок, на который заключается срочный трудовой договор с педагогическими работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу, научными работниками, могут быть установлены локальными нормативными актами Университета.

В случае избрания работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им по срочному трудовому договору должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, по основному месту работы срок избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности определяется Ученым советом Университета, и может быть неопределенным или определённым в пределах не менее трех лет и не более пяти лет.

7.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного учреждения.

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

В трудовом договоре должны быть конкретизированы трудовые (должностные) обязанности работника, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, а также меры социальной поддержки.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, Отраслевым соглашением, иными соглашениями и настоящим Коллективным договором, являются недействительными и применяться не могут.

7.4. Университет обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений к трудовому договору об изменении условий трудового договора.

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

7.6. В целях подтверждения соответствия работника занимаемой им должности проводится аттестация в порядке, определенном законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами и организационно распорядительными документами Университета.

7.7. Стороны исходят из того, что изменение требований к квалификации

педагогического работника, научного работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

7.8. Прекращение трудовых отношений, в том числе расторжение трудовых договоров с работниками, осуществляется по основаниям и в порядке, которые определены нормативными правовыми актами Российской Федерации.

## **8. Обеспечение занятости**

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией.

8.1.2. Принимать необходимые организационные меры по сохранению количества рабочих мест, а также по предупреждению массового сокращения численности работников Университета, по созданию условий для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием Университета.

8.1.3. Проводить с Представительным органом работников (профсоюзом) консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в Университете, источников их финансирования.

8.1.4. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса в письменной форме сообщить об этом Представительному органу работников не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

8.1.5. Обеспечивать выполнение требований о своевременном не менее чем за три месяца и в полном объеме представлении органам службы занятости и Представительному органу работников информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации Университета.

8.1.6. Предлагать работникам, увольняемым по сокращению численности или штата работников, работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с

учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

8.2. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации, преимущественное право сохранения трудовых отношений при сокращении численности или штата работников при равной квалификации и производительности труда имеют следующие работники:

- одинокие матери (отцы), имеющие детей в возрасте до восемнадцати лет;
- родители, имеющие и воспитывающие троих и более детей в возрасте до восемнадцати лет, при условии совместного проживания с детьми;
- работники, впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение трех лет;
- работники, совмещающие работу с обучением в образовательных организациях по имеющим государственную аккредитацию программам высшего образования и среднего профессионального образования, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе, поступившие в образовательное учреждение до момента начала процедуры сокращения численности или штата работников.

## **9. Повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров**

9.1. В целях повышения качества образования и увеличения эффективности процессов, сопровождающих образовательную и научную деятельность Университета, Работодатель осуществляет мероприятия, направленные на совершенствование кадрового состава Университета, в том числе:

- 9.1.1. Обеспечивает применение профессиональных стандартов.
- 9.1.2. Принимает меры по оценке профессионального уровня работников, в том числе посредством периодической аттестации работников.
- 9.1.3. Содействует снижению текучести кадров, в том числе путем проведения социально-экономических мероприятий, направленных на повышение престижности труда в Университете.
- 9.1.4. Создает условия для академической мобильности.

9.1.5. Формирует и обучает кадровый резерв на руководящие должности.

9.1.6. Принимает меры к повышению уровня квалификации профессорско-преподавательского состава и научных кадров (увеличение количества профессорско-преподавательского состава, имеющего ученые степени и звания, увеличение количества преподавателей, получивших дополнительное профессиональное образование по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки).

9.1.7. Реализует право педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года, в том числе в ведущих российских и зарубежных образовательных организациях, и научно-образовательных центрах.

9.1.8. Создает условия по обеспечению права преподавателей для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки для работы в образовательном пространстве, требующем знание языков, приемов электронного обучения, новых инструментов оценки качества знаний.

9.1.9. Ведет работу по организации системы наставничества для работников, приступающих к осуществлению соответствующей профессиональной деятельности впервые.

9.2. В целях обеспечения эффективной работы Университета, создания условий для конкурентоспособности работников как основы их социальной защищенности, Работодатель создает условия для обеспечения возможности обучения работников по программам подготовки и программам дополнительного профессионального образования (повышение квалификации, профессиональная переподготовка) и получения ими информационно-консультационных услуг, в том числе в форме семинаров, тренингов, курсов.

9.3. Обучение работников по программам подготовки и программам дополнительного профессионального образования признается необходимым условием эффективной работы Университета и осуществляется в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации в сфере труда и образования, а также локальными нормативными актами и организационно распорядительными документами Университета.

9.4. Обучение работников по программам подготовки и программам дополнительного профессионального образования осуществляется на основе принципов планирования и управления соответствующими процессами, согласованности индивидуальных профессиональных целей и задач работника с целями и задачами деятельности Университета, направленности на профессиональное развитие и рост производительности труда на уровне отдельного работника, структурного подразделения и Университета в целом.

9.5. В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Университет обеспечивает профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является необходимым условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

9.6. Работодатель обеспечивает возможность осуществления дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для сотрудников в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

9.7. Обучение работников может осуществляться как в подразделениях Университета, реализующих программы подготовки и программы дополнительного профессионального образования, так и в иных российских и зарубежных образовательных организациях, и научно-образовательных центрах.

9.8. За работником, проходящим обучение с отрывом от работы, сохраняется место работы и средняя заработная плата (по месту работы, в связи с профессиональной деятельностью по которой он направляется на обучение).

9.9. Работнику, совмещающему работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования, при получении им образования соответствующего уровня впервые, предоставляются гарантии и компенсации в порядке, предусмотренном нормами Трудового кодекса Российской Федерации.

9.10. С целью сохранения и развития кадрового потенциала Университета, снижения текучести кадров и повышения мотивации к установлению длительных трудовых отношений с Работодателем, эффективного участия молодых специалистов в развитии Университета, обеспечения преемственности опыта, профессионального роста и социальной защищённости молодёжи, Стороны обязуются обеспечить функционирование системы наставничества для работников, приступающих к осуществлению соответствующей профессиональной деятельности впервые.

9.11. В целях содействия реализации программы, связанной с развитием инклюзивного образования, Стороны считают необходимым определить меры по подготовке, переподготовке и дополнительному профессиональному образованию педагогических работников, регулированию трудовых прав педагогических работников, осуществляющих инклюзивное образование.

## **10. Рабочее время**

10.1. Продолжительность рабочего времени определяется в соответствии с законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

10.2. Рабочее время работников Университета регламентируется Правилами внутреннего трудового распорядка ФГБОУ ВО «ХГУ», учебным расписанием, графиком учебного процесса, графиками сменности, планами (графиками) работ (индивидуальными планами), а также условиями трудового договора, определенными с учетом обязанностей, возлагаемых на работников трудовым договором, должностными инструкциями, Уставом Университета, иными локальными нормативными актами и организационно распорядительными документами Университета.

10.3. При регулировании рабочего времени Стороны Коллективного договора основываются на том, что продолжительность работы не может

превышать нормы рабочего времени, установленные законодательством Российской Федерации с учетом специфики труда отдельных работников.

10.4. Нормальная продолжительность рабочего времени для руководящих работников, научных работников, работников из числа инженерно-технического, административно-хозяйственного, производственного, учебно-вспомогательного, медицинского и иного вспомогательного персонала устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и составляет 40 часов в неделю. Данным категориям работников устанавливается пятидневная рабочая неделя.

10.5. Режим рабочего времени педагогических работников определяется расписанием учебных занятий и индивидуальным планом работы преподавателя.

Время каникул обучающихся, не совпадающее с очередным отпуском педагогических работников является рабочим временем указанных работников. В этот период они выполняют виды работ, предусмотренные индивидуальным планом, иными локальными нормативными актами, организационно распорядительными документами Университета, в пределах нормы рабочего времени.

10.6. Для отдельных категорий работников Университета могут быть установлены режимы рабочего времени, которые отличаются от общих правил и фиксируются непосредственно в трудовом договоре и/ или соответствующем графике работы (рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, работа в режиме гибкого рабочего времени, сменная работа и пр.)

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

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного Работодателя.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ. При этом работа с неполным рабочим днем не влечет каких-либо ограничений продолжительности ежегодного отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

10.8. В соответствии с трудовым законодательством отдельные работники могут работать в режиме ненормированного рабочего дня, когда они по распоряжению руководителя при необходимости эпизодически могут привлекаться к выполнению своих трудовых обязанностей за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени.

Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, не только если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но и с полным рабочим днем (сменой).

10.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни не допускается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Привлечение может быть осуществлено только с письменного согласия работника, а в случаях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом мнения представительного органа работников Университета.

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения экзаменационной сессии, учебных занятий с обучающимися по заочной форме обучения, дней открытых дверей для абитуриентов и их родителей, допускается по письменному распоряжению ректора Университета с письменного согласия работника и с учетом мнения Представительного органа работников Университета.

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

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

10.10. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в порядке и случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

10.11. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату в порядке, определенном трудовым законодательством Российской Федерации.

## 11. Время отдыха

11.1. Общим выходным днем работников Университета является воскресенье. При пятидневной рабочей неделе вторым выходным днём является суббота. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд.

11.2. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-

инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами.

11.3. Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам Университета в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовыми договорами. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам, реализующим программы среднего профессионального и высшего образования, возможность отдыха и приема пищи в течение рабочего дня в перерывах между занятиями.

11.4. Ежегодные основные и дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам Университета в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами Университета, на основе графика отпусков, утверждаемого Работодателем с учетом мнения Представительного органа работников Университета не позднее чем за две недели до наступления следующего календарного года в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

11.4.1. Работникам, имеющим трёх и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

11.5. Продление или перенос ежегодного оплачиваемого отпуска на другой срок (в том числе и на следующий рабочий год), определяемый Работодателем с учетом пожеланий работника, осуществляется в случаях и в порядке, которые установлены нормативными правовыми актами Российской Федерации и локальными нормативными актами Университета.

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

11.6.1. Временной нетрудоспособности работника;

11.6.2. Исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

11.6.3. В других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, иными локальными нормативными актами Университета.

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

11.8. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и Работодателем в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами, в том числе если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден

о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам работник вправе выбрать новую дату начала отпуска.

11.9. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. При отсутствии документов, подтверждающих время предоставления отпуска по основной работе, лицам, работающим на условиях внешнего совместительства, а также лицам, работающим на должностях педагогических работников, реализующим программы среднего профессионального и высшего образования на условиях внешнего совместительства отпуск может предоставляться без учета времени отпуска по основному месту работы.

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

11.11. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени в случаях, предусмотренных п.11.11, настоящего Коллективного договора, осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

11.12. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению Работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

11.13. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. Отпуск в течение учебного года может быть предоставлен педагогическому работнику, реализующему программы среднего профессионального и высшего образования, только если имеется возможность его замещения.

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

11.15. Работникам Университета по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством Российской Федерации и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, в том числе в связи с занятостью на работах с вредными и (или) опасными условиями труда; в связи с особым

характером работы, ненормированным рабочим днем.

11.16. Работникам, занятым на работах, признанным по результатам специальной оценки условий труда тяжелыми, вредными и опасными по условиям труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии с нормами, установленными законодательством Российской Федерации.

11.17. Работодатель обязан на основании лично поданного письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных статьей 128 Трудового кодекса Российской Федерации.

11.18. Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы суммарной продолжительностью до четырнадцати календарных дней один раз в календарном году на основании соответствующего лично поданного заявления работника предоставляются следующим лицам:

*S* работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет;

*S* работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

*J* одинокому родителю, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет;

*J* работникам, осуществляющим уход за больным членом семьи и (или) лицом, находящимся на их иждивении.

Указанный отпуск по лично поданному письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску. Перенесение этого отпуска на следующий год не допускается.

11.19. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его лично поданному письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и Работодателем.

## **12. Оплата труда**

12.1. При регулировании вопросов оплаты труда, стороны коллективного договора исходят из того, что:

12.1.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и не ограничивается максимальным размером, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

12.1.2. Определение размеров заработной платы работников Университета осуществляется в соответствии с действующей в Университете системой оплаты труда, в соответствии с законодательством РФ. Оплата труда работников Университета, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, замещаемой в порядке совместительства по другому трудовому договору, производится отдельно по

каждой из должностей.

- 12.2. По должностям, не включённым в ПКГ и УК, размеры должностных окладов устанавливаются локальным нормативным актом Университета с учётом мнения Представительного органа работников в зависимости от сложности труда данных работников в виде схем окладов.
- 12.3. При формировании размеров окладов (должностных окладов) по одноименным должностям работников, включённых в один и тот же уровень ПКГ и УК, не допускается установление различных размеров окладов (должностных окладов), применение к ним понятия «минимальный» либо определение диапазона размеров окладов (должностных окладов).
- 12.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации.
- 12.5. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, работнику производится доплата.
- 12.6. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.
- 12.7. Выплаты за сверхурочную работу производятся исходя из размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере, пропорционально отработанному времени (либо по заявлению работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации).
- 12.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в порядке, установленном статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 12.9. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Университет в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев, предусмотренных законодательством, с оплатой этих дней из расчёта среднего заработка работника.
- 12.10. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:
  - о составных частях заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период;
  - о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно

выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- о размерах и об основаниях произведённых удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

12.11. Для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка), предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, устанавливается единый порядок ее исчисления.

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

12.13. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях и размерах, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

12.14. Работодатель уведомляет работников об изменении действующих или введении новых условий оплаты труда согласно требованиям трудового законодательства Российской Федерации.

### **13. Социальные льготы и гарантии**

13.1. Стороны настоящего Коллективного договора считают одним из важнейших направлений деятельности Университета формирование социальных гарантий и льгот для работников, развитие социальной сферы, обеспечивающей эффективную трудовую деятельность работников.

13.2. Работникам Университета может быть оказана материальная помощь с согласия ректора и председателя профсоюза.

13.3. Работодатель обеспечивает выполнение предусмотренных законодательством Российской Федерации требований о проведении обязательных периодических медицинских осмотров работников.

### **14. Работа с работниками из числа молодежи**

1.1. Стороны считают приоритетными направлениями совместной деятельности по реализации молодежной политики в Университете:

- проведение работы с молодежью с целью закрепления в Университете наиболее перспективных и талантливых выпускников и молодых специалистов;
- содействие повышению профессиональной квалификации, карьерному росту молодежи, в рамках управления персоналом;
- развитие творческой и социальной активности молодежи;

- обеспечение правовой и социальной защищенности молодежи;
- поддержка активных видов молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

1.2. Работодатель и Представительный орган работников (профсоюз) для привлечения и закрепления работников из числа молодежи:

- предусматривают оказание эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации и координации работы Университета по эффективному использованию кадровых ресурсов;

- создают условия для психологической и социальной стабильности работников из числа молодежи и укрепления авторитета института семьи, формирования трудовых династий и института наставничества;

- формируют условия для патриотического и духовно-нравственного воспитания молодежи;

- обеспечивают условия для раскрытия и эффективного использования личностного и профессионального потенциала работников из числа молодежи, развития системы профессиональной ориентации и самоопределения;

- организуют конкурсы среди работников из числа молодежи;

- оказывают социально-экономическую поддержку молодым специалистам при создании семьи;

- создают условия для организации активного досуга, в том числе спортивно-оздоровительных мероприятий для работников из числа молодежи и членов их семей;

- проводят работу по формированию кадрового резерва.

1.3. Представительный орган работников (профсоюз) информирует работников из числа молодежи о своих задачах и деятельности в вопросах защиты их социально трудовых прав и экономических интересов.

1.4. Представительный орган работников содействует работе Совета обучающихся, развитию научно-технического и творческого потенциала молодежи.

1.5. Работодатель привлекает работников из числа молодежи к участию в проведении научной работы в рамках совместных программ и проектов.

## **15. Условия и охрана труда**

15.1. Работодатель гарантирует создание и поддержание условий труда, соответствующих требованиям охраны труда и санитарных норм, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья работников.

15.1.1. Создавать службы охраны труда или вводить должность специалиста по охране труда в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

15.1.2. Обеспечивать проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

## 16. Социальное партнерство

16.1.1. В целях развития социального партнерства Стороны обязуются:

16.1.2. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства и коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим Коллективным договором обязательства и договоренности.

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

16.1.4. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления системой образования на принципах законности, демократии, автономии, информационной открытости системы образования и учета общественного мнения.

16.1.5. Обеспечивать участие представителей другой стороны Соглашения в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

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

16.1.7. Для целей развития социального партнерства Представительный орган работников обязуется:

16.1.8. Обеспечивать представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников Университета в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом Университета, Отраслевым соглашением, иными соглашениями, настоящим Коллективным договором, в том числе при разработке и согласовании проектов локальных актов и организационно-распорядительных документов, затрагивающих социально трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

16.1.9. Участвовать в организации системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе принимать участие в разработке и (или) проведении экспертизы проектов локальных нормативных актов и организационно-распорядительных документов Университета, затрагивающих права и интересы работников.

16.1.10. Обеспечивать участие представителей работников в работе коллегиальных органов управления Университета, в работе комиссий, рабочих групп по вопросам разработки и принятия локальных нормативных актов,

содержащих нормы трудового права, затрагивающих права и интересы работников.

16.2. . В целях развития социального партнерства Работодатель обязуется:

16.2.1. Информировать Представительный орган работников о действующих и (или) готовящихся к принятию правовых актах, программах, затрагивающих социально-трудовые права работников, а также организовывать консультации для работников по вопросам их содержания, реализации и социально-экономических последствий при необходимости.

16.2.2. Создавать условия для участия членов Представительного органа работников в работе коллегиальных органов управления Университета, в работе комиссий, рабочих групп по вопросам разработки и принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих права и интересы работников.

16.2.3. В случаях и в порядке, которые предусмотрены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, в том числе локальными актами Университета, учитывать мнение Представительного органа работников при принятии управленческих решений и (или) локальных нормативных актов.

16.3. Бесплатно предоставляет представительному органу работников помещение.

16.4. Обеспечивает представительный орган работников оборудованием, оргтехникой, средствами связи, доступом в Интернет в порядке и на условиях, который установлен для обеспечения работников Университета.

16.5. В порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации, предоставляет представительному органу работников по их запросам необходимую информацию.

16.6. Предоставляет председателю представительного органа работников, не освобожденного от основной работы, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве трех календарных дней.

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

17.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

17.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и осуществляют контроль за его выполнением.

17.3. Рассматривают возникающие в период действия коллективного договора разногласия и споры, связанные с его выполнением.

17.4. С целью проведения регулярного контроля за своевременным и полным исполнением всех условий коллективного договора и принятию решений по обеспечению его выполнения создается постоянно действующая комиссия по контролю за выполнением коллективного договора Университета.

17.5. Комиссия по контролю за выполнением коллективного договора является органом, созданным на паритетных началах Работодателем, профсоюзом. В состав комиссии по контролю за выполнением коллективного договора входят не более 10 человек, в том числе не более 5 человек от Работодателя и не более 5 человек от Представительного органа работников (профсоюза) Университета.

17.6. Состав комиссии по контролю за выполнением коллективного договора утверждается приказом ректора Университета. Кандидаты в состав комиссии по контролю за выполнением коллективного договора от Представительного органа работников определяются Представительным органом самостоятельно.

17.7. Члены комиссии по контролю за выполнением коллективного договора участвуют в ее работе на общественных началах. Работодатель и Представительный орган работников обязаны обеспечить явку членов комиссии по контролю за выполнением коллективного договора на все заседания.

17.8. Заседания комиссии по контролю за выполнением коллективного договора проводятся не реже двух раз в год. При необходимости могут назначаться дополнительные заседания.

17.9. Работники Университета вправе обратиться в комиссию по контролю за выполнением коллективного договора с заявлением о ситуации, связанной с применением коллективного договора.

17.10. Комиссия по контролю за выполнением коллективного договора на заседании заслушивает отчеты по выполнению коллективного договора, рассматривает заявления работников Университета, проводит всесторонний анализ предоставленной сторонами информации и принимает решение. В решении комиссии по контролю за выполнением коллективного договора могут присутствовать замечания к сторонам по выполнению пунктов коллективного договора, фиксироваться нарушения (в том числе систематические) условий коллективного договора, выносятся требования к сторонам о необходимости выполнения условий. Решение комиссии по контролю за выполнением коллективного договора утверждается ректором Университета и председателем Представительного органа работников Университета. Решение комиссии по контролю за выполнением коллективного договора оформляется в двух экземплярах, по одному для каждой из сторон коллективного договора.

17.11. При возникновении между сторонами споров, связанных с выполнением коллективного договора, они рассматриваются в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

17.12. Решения комиссии по контролю за выполнением коллективного договора в рамках ее полномочий являются обязательными для исполнения Работодателем, Представительным органом работников (профсоюзом), работниками Университета.

17.13. Комиссия по контролю за выполнением коллективного договора обеспечивает гласность своей работы. Принятые решения публикуются на сайте Университета не позднее 10 дней с даты их принятия.

17.14. Работодатель обязуется предоставить условия для работы комиссии по контролю за выполнением коллективного договора.

17.15. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

## **18. Заключительные положения**

18.1. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения всех работников после его подписания путем размещения на сайтах Университета.

18.2. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

