

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Бублик Владимир Александрович  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 17.04.2024 16:17:10  
Уникальный программный ключ:  
c51e862f35fca08ce36bdc9169348d2ba451f033



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования  
**«Уральский государственный юридический университет имени В. Ф. Яковлева»**

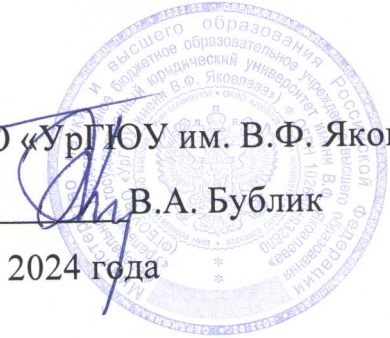
Комсомольская ул., д. 21, г. Екатеринбург, 620066, телефон (343) 227-63-63,  
e-mail: [rektorat@usla.ru](mailto:rektorat@usla.ru), [www.usla.ru](http://www.usla.ru)

ОКПО 02069220, ОГРН 1026604932860, ИНН / КПП 6660008159 / 667001001

ФГБОУ ВО «УрГЮУ им. В.Ф. Яковлева»

Ректор  В.А. Бублик

«17» апреля 2024 года



Профсоюз работников СЮИ-УрГЮА-УрГЮУ

Председатель Профкома

 А.В. Сивопляс

«17» апреля 2024 года



**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**федерального государственного**

**бюджетного образовательного учреждения высшего образования**

**«Уральский государственный юридический университет**

**имени В. Ф. Яковлева» 2024–2027 гг.**

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения .....	3
2. Обязательства сторон.....	5
3. Развитие социального партнерства и участие представительных органов работников в управлении Университетом .....	9
4. Трудовые отношения и общие принципы кадровой политики .....	14
5. Оплата труда и нормы труда.....	21
6. Рабочее время и время отдыха.....	29
7. Охрана и безопасность труда.....	36
8. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров .....	43
9. Особенности регулирования труда педагогических работников.....	46
10. Социальная политика, меры социальной защиты, социальные гарантии .....	52
11. Гарантии прав профсоюзной организации и членов Профсоюза .....	56
12. Электронное взаимодействие сторон трудового договора. Дистанционная (удаленная) работа.....	59
13. Контроль за исполнением Коллективного договора .....	63
14. Заключительные положения .....	64
Приложение 1.....	65

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

**1.1.** Настоящий Коллективный договор, заключенный между работниками и работодателем (далее по тексту – Стороны) в лице их представителей, является актом, регулирующим социально-трудовые отношения в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Уральский государственный юридический университет имени В. Ф. Яковлева» (далее – Университет).

**1.2.** Представителями Сторон настоящего Коллективного договора выступают:

от лица работодателя – ректор Бублик Владимир Александрович;

от лица работников Университета – председатель Профсоюза работников СЮИ – УрГЮА – УрГЮУ Сивопляс Александр Владимирович.

**1.3.** Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками с целью определения в договорном порядке согласованных позиций Сторон по созданию социально-экономических условий, необходимых для эффективного и безопасного труда работников и обеспечения стабильной и эффективной деятельности Университета. Условия настоящего Коллективного договора являются обязательными для подписавших его Сторон и распространяются на всех работников Университета.

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

**1.5.** 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.

**1.6.** Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Университета, изменения его типа, реорганизации Университета в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Университета. При смене формы собственности Университета настоящий Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода права собственности. При реорганизации Университета в форме слияния, присоединения, разделения, выделения настоящий Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

**1.7.** Коллективный договор разработан и принят в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, действующим Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, действующим Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, Уставом Университета.

В случае изменения (издания новых, отмены) нормативных правовых актов Российской Федерации, регулирующих отношения в сфере труда и влияющих на условия настоящего Коллективного договора, применению подлежат действующие нормативные правовые акты.

**1.8.** Коллективный договор устанавливает уровень прав, гарантий работников Университета и мер социальной поддержки в объеме, дополняющем и расширяющем положения нормативных правовых актов

Российской Федерации и соглашений, распространяющихся на Университет, права и обязанности Сторон.

**1.9.** В случае невозможности по причинам экономического, технологического, организационного характера реализовать отдельные условия настоящего Коллективного договора любая из Сторон вправе обратиться в письменной форме к другой Стороне с мотивированным предложением о внесении изменений и дополнений в настоящий Коллективный договор в установленном для его заключения порядке.

**1.10.** В течение четырнадцати календарных дней после уведомительной регистрации настоящий Коллективный договор подлежит размещению на сайте Университета в информационно-телекоммуникационной сети Интернет (далее – сайт Университета), а также может тиражироваться в виде брошюр (за счет средств работодателя) с последующей передачей во все структурные подразделения Университета, Профсоюз работников СЮИ – УрГЮА – УрГЮУ (далее – Профсоюз работников).

## **2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН**

**2.1.** Руководствуясь принципами социального партнерства, осознавая ответственность за исполнение настоящего Коллективного договора, Стороны обязуются:

1) способствовать повышению результативности и эффективности деятельности Университета, в том числе повышению качества образования;

2) участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства, формируемых в Университете;

3) соблюдать определенные настоящим Коллективным договором обязательства и договоренности;

4) стремиться к урегулированию возникающих в Университете конфликтов, индивидуальных и коллективных трудовых споров на основе переговоров.

## 2.2. Работники обязуются:

1) соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, Устав Университета, Правила внутреннего трудового распорядка, локальные нормативные акты и организационно-распорядительные документы Университета;

2) не допускать нанесения ущерба имуществу Университета, экономно расходовать энергию, топливо и другие материальные ресурсы;

3) активно участвовать в работе собраний и конференций работников, иных общих мероприятиях, проводимых в Университете;

4) при наличии оснований, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации, соблюдать требования, связанные с режимом государственной, служебной, коммерческой и иной охраняемой законом тайны;

5) соблюдать и выполнять требования охраны труда и пожарной безопасности, антитеррористической, экологической и общей безопасности, предусмотренные Программой комплексной безопасности Университета, нормами и инструкциями по охране труда, пожарной безопасности и иными действующими в Университете нормами и правилами;

6) при осуществлении профессиональной деятельности использовать единую информационно-образовательную среду Университета;

7) воздерживаться от участия в коллективных трудовых спорах при выполнении работодателем обязательств, предусмотренных настоящим Коллективным договором;

8) обеспечивать участие своих представителей в процессах и процедурах, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации, настоящим Коллективным договором;

9) знакомиться с Уставом Университета, настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка Университета, локальными нормативными актами и организационно-распорядительными документами Университета в случаях и в порядке, определенных требованиями

нормативных правовых актов Российской Федерации в сфере труда и образования, а также организационно-распорядительными документами Университета;

10) выполнять иные обязанности, предусмотренные нормативными правовыми актами Российской Федерации, настоящим Коллективным договором, локальными нормативными актами и организационно-распорядительными документами Университета.

### **2.3. Работодатель обязуется:**

1) соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, Устав Университета, локальные нормативные акты и организационно-распорядительные документы Университета, настоящий Коллективный договор;

2) создать условия для ознакомления работников с Уставом Университета, настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка Университета, локальными нормативными актами и организационно-распорядительными документами Университета в соответствии с требованиями нормативных правовых актов Российской Федерации в сфере труда и образования, в том числе путем размещения их текстов (с учетом изменений и дополнений) на сайте Университета;

3) не допускать ухудшения условий труда, отдыха и питания работников, в том числе в процессе принятия и реализации управленческих, финансово-хозяйственных и иных решений;

4) обеспечивать надлежащее санитарное и санитарно-эпидемиологическое состояние зданий и помещений Университета;

5) оперативно размещать на сайте Университета, а также в периодических изданиях Университета (при необходимости) актуальную информацию о деятельности Университета, конкурсах, конференциях, принятых решениях, в том числе решениях Ученого совета Университета,

иную информацию, включая тексты принятых локальных нормативных актов, которые могут быть в открытом доступе;

б) в дни конференций, проводимых Университетом, расширенных заседаний Ученого совета Университета, общеузовских совещаний, собраний, торжественных мероприятий при наличии возможности обеспечивать работников транспортом для их доставки к месту проведения заседаний, собраний и иных аналогичных мероприятий (из одного учебного корпуса в другой);

7) осуществлять полное и своевременное финансовое обеспечение расходов на оплату труда и иных расходов, связанных с трудовыми отношениями, социального пакета, льгот и гарантий работников, предусмотренных настоящим Коллективным договором, в том числе посредством выделения денежных средств на эти цели в размере не менее сорока пяти процентов от дохода Университета;

8) обеспечивать работникам авторизованный доступ к единой информационно-образовательной среде Университета в рамках их профессиональной деятельности и должностных функций;

9) обеспечивать участие представителей работодателя в процессах и процедурах, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации, настоящим Коллективным договором;

10) создавать условия для соблюдения принципа открытости информации, затрагивающей социально-трудовые права работников, в том числе обеспечивать работникам возможность получать информацию об источниках и размерах фондов оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средних заработных плат, должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных выплат, путем включения данной информации в ежегодный отчет о проделанной работе в объеме, предусмотренном федеральным законодательством;

11) признавать и соблюдать права работников Университета на созданные ими объекты интеллектуальной собственности в порядке, объеме



и пределах не меньших, чем те, которые установлены действующим законодательством Российской Федерации;

12) выполнять иные обязанности, предусмотренные нормативными правовыми актами Российской Федерации, настоящим Коллективным договором, локальными нормативными актами Университета.

**2.4.** В целях информационного обеспечения производственных, научных и учебных процессов работодатель:

1) осуществляет комплектование научной библиотеки Университета соответствующими печатными изданиями, организацию доступа к электронным библиотечным ресурсам, поддержку фондов библиотеки в актуальном состоянии. С целью повышения эффективности использования библиотечного фонда, в том числе фонда периодических печатных изданий, разрабатывает и доводит до сведения структурных подразделений нормы и правила приобретения печатных изданий с учетом их использования в производственных, научных и учебных процессах в пределах, допускаемых нормативными правовыми актами Российской Федерации;

2) реализует меры по установлению доступа, поддержанию в рабочем и актуальном состоянии информационных правовых систем («КонсультантПлюс», «Гарант», «Кодекс») в помещениях, используемых для обучения, в научной библиотеке Университета, на рабочих местах, оборудованных персональными компьютерами;

3) предоставляет работникам Университета авторизованный доступ к беспроводной сети передачи данных Университета (сеть Wi-Fi) с возможностью регулируемого выхода в глобальные сети (Интернет).

### **3. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И УЧАСТИЕ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ УНИВЕРСИТЕТОМ**

**3.1.** В целях развития социального партнерства каждая из Сторон обязуется:

1) сотрудничать с другой Стороной в рамках реализации нормативных правовых актов Российской Федерации в сфере образования и труда, в том числе строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства с соблюдением гарантий, предусмотренных для представительных органов работников;

2) осуществлять коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений, проводить контрольные мероприятия, направленные на выявление и пресечение нарушений нормативных правовых актов Российской Федерации в сфере образования и труда, обеспечивать участие своих представителей в работе при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением настоящего Коллективного договора;

3) признавать право другой Стороны на предъявление справедливых и взаимных требований, а также использовать возможности договорного процесса с целью учета общих интересов, предотвращения индивидуальных и коллективных трудовых споров и недопущения возникновения социальной напряженности в Университете;

4) проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и связанных с ними отношений, обеспечения и усиления гарантий социально-трудовых прав работников Университета, совершенствования его локальных нормативных актов, по другим социально значимым вопросам;

5) обеспечивать регулярное и полное информирование другой Стороны по всем вопросам, относящимся к исполнению настоящего Коллективного договора;

6) предоставлять другой Стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников;

7) обеспечивать участие представителей другой Стороны в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением настоящего Коллективного договора.

**3.2.** Каждая из Сторон настоящего Коллективного договора признает ответственность за реализацию его целей в пределах своих полномочий и обязуется сотрудничать при разрешении возникающих проблем на принципах равноправия и взаимоуважения, компромиссов или договоренностей.

**3.3.** Стороны считают приоритетными следующие направления совместной деятельности:

1) обеспечение соблюдения требований нормативных правовых актов Российской Федерации при разработке и внедрении локальных нормативных актов и организационно-распорядительных документов Университета;

2) содействие повышению профессиональной квалификации работников Университета;

3) внедрение различных форм поддержки и поощрения представителей молодежи, добивающихся высоких результатов в труде и активно участвующих в научной, творческой, воспитательной и общественной деятельности Университета, с целью закрепления их в Университете;

4) создание условий для интеграции в трудовую деятельность лиц с ограниченными физическими возможностями путем внедрения в практику принципа «разумного приспособления» при создании и оснащении рабочих мест для трудоустройства инвалидов.

**3.4.** В целях развития социального партнерства и обеспечения участия представительных органов работников в управлении Университетом Работодатель обязуется:

1) информировать представителей работников о действующих и (или) готовящихся к принятию локальных нормативных актах Университета, программах, затрагивающих социально-трудовые права работников, организовывать консультации для работников по вопросам содержания этих актов, их реализации и социально-экономических последствий их принятия;

2) создавать условия для участия 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 и затрагивающих права и интересы работников;

3) не препятствовать представителям Профсоюза работников и (или) иного выборного представительного органа работников в посещении подразделений Университета для реализации уставных задач и предоставленных им законодательством Российской Федерации прав;

4) в случаях и в порядке, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, локальными актами Университета, Коллективным договором и соглашениями, чье действие распространяется на Университет, учитывать мнение профсоюзного комитета Профсоюза работников, иного представительного органа работников при принятии управленческих решений и (или) локальных нормативных актов;

5) по письменному обращению Профсоюза работников и (или) иного представительного органа работников Университета предоставлять им информацию (сведения) по вопросам численности и состава работников, условий труда (включая показатели по охране труда), заработной платы (в том числе о размерах средней заработной платы по категориям работников, а также по иным показателям, связанным с оплатой труда работников, об объеме задолженности по выплате заработной платы), планирования и проведения мероприятий по сокращению численности (штатов) работников, бытового обслуживания, питания, оздоровления, по иным вопросам в обезличенной форме, а в отношении конкретного работника – при наличии его согласия, если иное не установлено соответствующими нормативными правовыми актами Российской Федерации;

б) направлять копии локальных нормативных актов, касающихся социально-трудовых интересов работников, в том числе документы информационного характера, в Профсоюз работников и (или) иной представительный орган работников при условии, что для распространения данных документов не установлены ограничения, в частности в них не

содержатся персональные данные и информация, которая относится к охраняемой законом тайне. Для ознакомления с указанными документами Профсоюзу работников, иному представительному органу работников может быть предоставлен доступ к их электронному хранилищу.

**3.5.** Для целей развития социального партнерства и обеспечения участия представительных органов работников в управлении Университетом Профсоюз работников и (или) иной представительный орган обязуются:

1) обеспечивать представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников Университета, в том числе при разработке и согласовании проектов его локальных нормативных актов и организационно-распорядительных документов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников;

2) оказывать помощь работникам Университета путем разъяснения особенностей применения нормативных правовых актов Российской Федерации в сфере образования и труда, принятых Работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, положений настоящего Коллективного договора, а также путем разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров;

3) содействовать предотвращению возникновения в Университете коллективных трудовых споров при условии выполнения Работодателем обязательств, предусмотренных настоящим Коллективным договором;

4) способствовать созданию комфортных условий труда работников и повышению их заинтересованности в эффективном труде, в том числе посредством реализации программ и проведения мероприятий социальной направленности, проведения информационно-пропагандистских кампаний;

5) участвовать в организации системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства Российской Федерации 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;

б) обеспечивать участие представителей работников в работе коллегиальных органов управления Университета, комиссий, рабочих групп по вопросам разработки и принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих права и интересы работников.

7) создать условия для беспрепятственного и оперативного взаимодействия с Работодателем, в том числе при обмене информацией и документами, в режиме пятидневной рабочей недели с 9:00 до 17:00 (место и форма взаимодействия определяются по соглашению сторон).

**3.6.** При взаимодействии в рамках социально-партнерских отношений допускается обмен электронными образами документов (электронными копиями документов, подготовленными на бумажном носителе, которые создаются путем их сканирования или фотографирования), направляемых на адрес электронной почты и (или) с использованием иных доступных Сторонам средств связи, включая систему электронного документооборота. Направленные электронным способом документы имеют юридическую силу и влекут последствия с даты их получения.

## **4. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ОБЩИЕ ПРИНЦИПЫ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ**

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

**4.2.** Основным документом, регулирующим отношения работника с Университетом, является трудовой договор, заключаемый в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации в сфере труда. Работодатель обеспечивает заключение с каждым работником Университета трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда (при наличии таковых), а также гарантии и меры социальной поддержки.

**4.3.** Трудовые договоры с работниками заключаются в письменной форме на неопределенный срок, за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации. 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 нормативными правовыми актами Российской Федерации. Трудовые договоры, заключаемые по основному месту работы, при осуществлении педагогической деятельности по реализации основных образовательных программ на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, заключаются на срок от трех до пяти лет. В целях сохранения непрерывности учебного процесса допускается заключение трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, 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.

**4.4.** В целях сохранения непрерывности учебного процесса и научной деятельности в качестве критерия, определяющего срок, на который

заключается срочный трудовой договор с педагогическим работником, относящимся к профессорско-преподавательскому составу, научным работником, может выступать срок реализации соответствующей образовательной программы и (или) срок научного исследования (работы), но в пределах срока и на условиях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации.

**4.5.** Заключению трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу (за исключением должностей директора института, декана факультета и заведующего кафедрой) и отдельных должностей научных работников, а также переводу на соответствующие должности педагогических, научных работников предшествует избрание по конкурсу, которое проводится в порядке, установленном нормативными правовыми актами Российской Федерации, с учетом Устава Университета и (или) локального нормативного акта Университета.

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

**4.6.** Должности директора института, декана факультета и заведующего кафедрой являются выборными. Процедура избрания на указанные должности определяется соответствующим локальным нормативным актом Университета в соответствии с Уставом Университета.

**4.7.** До заключения трудового договора работодатель обязан ознакомить лицо, принимаемое на работу, с Уставом Университета, настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего распорядка Университета, иными локальными нормативными актами и организационно-



распорядительными документами Университета, связанными с непосредственной трудовой деятельностью работника. Факт ознакомления подтверждается подписью работника.

**4.8.** Работодатель обеспечивает своевременное в письменной форме уведомление работников о предстоящих изменениях условий трудовых договоров (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, иных выплат) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений к трудовым договорам об их изменении (дополнении).

**4.9.** Прекращение трудовых отношений, в том числе расторжение трудовых договоров с работниками, осуществляется по основаниям и в порядке, определенным нормативными правовыми актами Российской Федерации.

**4.10.** Работодатель реализует кадровую политику с целью обеспечения эффективности деятельности Университета как образовательной организации, соблюдения установленных требований к соотношению численности работников различных категорий и выполнения иных требований к образовательным организациям высшего образования.

**4.11.** Работодатель определяет и реализует кадровую политику в соответствии со стратегическими целями развития Университета на основе:

1) принципа сбалансированности организационной и штатной структуры, который обуславливает обоснованную и экономически целесообразную оптимизацию организационной структуры Университета, численности и штата работников, в том числе в работников, занятых на сезонной и иной непрофильной работе;

2) принципа эффективности кадровой политики, отражающегося в работе по развитию кадрового потенциала Университета, в том числе за счет привлечения молодых специалистов, укомплектованности кадрами с уровнем квалификации, отвечающим требованиям квалификационных справочников и (или) профессиональных стандартов;

3) принципа объективности кадровой политики, оценки квалификации и эффективности профессиональной деятельности работников в соответствии с требованиями квалификационных справочников и (или) профессиональных стандартов, в том числе посредством проведения процедур аттестации, формирования кадрового резерва, поощрения работников;

4) принципа открытости кадровой политики, заключающегося в доступности информации об имеющихся в Университете вакансиях, о требованиях к лицам, принимаемым на работу, а также о соответствующих процедурах и правилах их осуществления;

5) принципа законности кадровой политики, строгого соблюдения нормативных правовых актов Российской Федерации в сфере образования и труда, иных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии кадровых решений и их сопровождении на всех уровнях управления;

б) 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.

**4.12.** Изменение требований к квалификации работника по занимаемой им должности (выполняемой работе), в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора, если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности. В связи с изменением требований к квалификации работника по занимаемой им должности трудовой договор, заключенный по результатам избрания по конкурсу (выборов), не подлежит изменению либо расторжению.

**4.13.** Если организационно-штатные мероприятия, в том числе связанные с оптимизацией организационной и (или) штатной структуры Университета, приводят к высвобождению работников:

1) Работодатель исходит из принципа обеспечения гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам в соответствии с установленными нормами и правилами;

2) высвобождение работников осуществляется с учетом мнения Профсоюза работников и (или) иного представительного органа работников в случаях и в порядке, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Коллективным договором;

3) Работодатель предупреждает работников о возможном высвобождении в связи с сокращением численности или штата не менее чем за два месяца, 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;

4) в целях обеспечения возможности трудоустройства работник по согласованию с Работодателем имеет право отсутствовать на рабочем месте в связи с поиском работы (не более двух часов один раз в неделю) с сохранением заработной платы;

5) Работодатель обеспечивает своевременное (не менее чем за три месяца) и в полном объеме представление органам службы занятости и Профсоюзу работников информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата;

6) Работодатель с участием Профсоюза работников и (или) иного представительного органа работников проводит консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, а также по вопросу о возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в Университете;

7) помимо лиц, указанных в ч. 1 ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации, предпочтение в оставлении на работе при сокращении численности или штата работников при равной квалификации и производительности труда имеют:

работники предпенсионного возраста (не более чем за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста);

одинокие матери (отцы), имеющие детей в возрасте до восемнадцати лет;

родители, имеющие двух и более детей в возрасте до восемнадцати лет;

работники, осуществляющие подготовку (написание) диссертации на соискание ученой степени доктора наук при условии утверждения темы диссертационного исследования на Ученом совете Университета (но не более пяти лет с даты ее утверждения);

работники, осуществляющие подготовку (написание) диссертации на соискание ученой степени кандидата наук при условии представления диссертационного исследования для обсуждения на кафедре (но не более одного года с даты представления);

работники, впервые поступившие на работу по полученной специальности, в течение трех лет;

работники-участники специальной военной операции;

работники-члены семьи участников специальной военной операции;

**4.14.** За работником, высвобождаемым в связи с сокращением численности или штата, сохраняется право на снижение стоимости по договору об образовании, заключенному им в целях обучения его детей, но не более чем на один учебный год с даты прекращения трудового договора.

**4.15.** В целях мотивации и стимулирования работников, повышения эффективности труда в Университете устанавливаются следующие виды нематериальных поощрений:

благодарность ректора;

Почетная грамота ректора;

Почетная грамота Ученого совета Университета;

юбилейная медаль Университета;

размещение информации о работнике на Доске почета Университета;

награждение почетным знаком «За особые заслуги перед УрГЮУ»;

присвоение звания «Почетный профессор УрГЮУ»;

присвоение звания «Почетный работник УрГЮУ».

**4.16.** Не указанные в п. 4.15 настоящего Коллективного договора поощрения, приуроченные к празднованию юбилейных или памятных дат и (или) проведению торжественных мероприятий, конкурсов, не влекут каких-либо статусных, правовых и материальных последствий.

**4.17.** Условия и порядок поощрения работников определяются работодателем в соответствующих локальных нормативных актах.

**4.18.** По решению работодателя нематериальное поощрение может сопровождаться материальным вознаграждением, порядок и условия выплаты которого определяются Положением об оплате труда работников УрГЮУ. Перечисленные в п. 4.15 настоящего Коллективного договора поощрения могут применяться к лицам, не состоящим с Университетом в трудовых отношениях, но без установления материального вознаграждения.

**4.19.** За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть выдвинуты для награждения наградами и знаками отличия местного, регионального, ведомственного (отраслевого) уровней, представлены к государственным наградам. В случае создания комиссии для определения круга работников, представляемых к награждению, в ее состав включается представитель Профсоюза работников и (или) иного представительного органа работников.

## **5. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА**

**5.1.** Система оплаты труда работников Университета устанавливается в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Положением об оплате труда работников УрГЮУ, иными локальными нормативными актами Университета, условиями трудового договора с учетом рекомендаций, содержащихся в действующем Генеральном соглашении между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном

и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на соответствующий год, действующем Отраслевом соглашении по организациям, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, иных правовых актах.

**5.2.** Регулирование вопросов оплаты труда в Университете осуществляется с учетом таких обстоятельств, как:

1) обеспечение реализации принципов социального партнерства и необходимости совместной разработки предложений и рекомендаций по совершенствованию системы оплаты труда, нормированию труда, совершенствованию показателей и критериев оценки качества работы работников Университета для определения размера стимулирующих выплат;

2) обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы, а также увеличения гарантированной части заработной платы путем перераспределения средств, предназначенных для оплаты труда (без учета районного коэффициента), с тем чтобы на установление гарантированной части заработной платы направлялось не менее семидесяти процентов фонда оплаты труда;

3) обеспечение выплаты работнику, полностью отработавшему за этот период норму рабочего времени и выполнившему нормы труда (трудовые обязанности), месячной заработной платы в объеме не менее минимального размера оплаты труда;

4) ежегодное увеличение фонда оплаты труда с учетом величины фактической инфляции в предшествующем году;

5) создание условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании Университета, а также обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

6) обеспечение равной оплаты труда равной ценности, применение типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых

и иных норм труда), а также недопущение какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

7) формирование размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по одноименным должностям работников (профессиям рабочих), включенным в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, без установления различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, применения к ним понятия «минимальный» либо определения диапазона размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, за исключением должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, и научных работников, по должностям которых возможна дифференциация окладов в зависимости от наличия ученых степеней и званий;

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

9) продолжительность рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы;

10) определение размеров выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера в зависимости от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц и (или) за норму часов педагогической работы в неделю (в год) и (или) базового размера стимулирующих надбавок и (или) на основании денежной оценки стоимости балла, установленной приказом ректора, в порядке и случаях, установленных Положением об оплате труда работников УрГЮУ;

11) обеспечение создания и функционирования системы стимулирования работников, предусматривающей определение размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями коллективной и индивидуальной деятельности для всех категорий работников Университета, путем внедрения эффективных контрактов для всех категорий работников.

12) обеспечение безусловной выплаты работникам гарантированных видов страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию.

**5.3.** Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (выполнение работ в ночное время, сверхурочные работы, работа в выходные и нерабочие праздничные дни, во вредных и (или) опасных условиях труда), устанавливаются в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, настоящим Коллективным договором и Положением об оплате труда работников УрГЮУ. Перечень работ с вредными и (или) опасными условиями труда, за которые производятся доплаты, а также размеры доплат устанавливаются в соответствии с результатами специальной оценки условий труда.

**5.4.** В случае привлечения работника по инициативе работодателя в установленном порядке к работе в ночное время оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) осуществляется в повышенном размере, но не ниже тридцати пяти процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

**5.5.** Оплата работы в выходные или нерабочие праздничные дни (в том числе в качестве дежурного, ответственного дежурного или лица, на которое возлагается общее руководство дежурными) производится в повышенном размере. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается:

сдельщикам – не менее чем по двойным сдельным расценкам;



работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада) и все компенсационные и постоянные стимулирующие выплаты в одинарном размере, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада) и все компенсационные и постоянные стимулирующие выплаты в одинарном размере, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

**5.6.** 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). По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему предоставляется другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

**5.7.** Первые два часа сверхурочной работы оплачиваются не менее чем в полуторном размере оклада (должностного оклада), последующие часы – не менее чем в двойном размере оклада (должностного оклада). По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением ему дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

**5.8.** Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), ставками заработной платы,

установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

После проведения специальной оценки условий труда работникам, условия труда которых по результатам такой оценки были отнесены к вредным и (или) опасным, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

**5.9.** За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном ст. 142 Трудового кодекса Российской Федерации, заработная плата сохраняется в полном размере.

**5.10.** При разработке и утверждении показателей и критериев эффективности работы в целях стимулирования качественного труда работников Университета, разработки и внедрения системы эффективных контрактов Работодатель учитывает следующие основные принципы:

- 1) размер вознаграждения работника определяется на основе объективной оценки результатов его труда;
- 2) работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- 3) вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации;
- 4) вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- 5) правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику;
- б) принятие решений о правилах и критериях установления выплат, определения их базовых размеров осуществляется по мере необходимости

с учетом мнения Профсоюза работников в порядке, предусмотренном для разработки Положения об оплате труда работников УрГЮУ.

**5.11.** Заработная плата выплачивается не реже чем два раза в месяц: двадцать второго числа текущего месяца – за первую половину месяца, седьмого числа следующего месяца – за вторую половину истекшего месяца.

При совпадении дней выплаты заработной платы с выходными или нерабочими праздничными днями выплата заработной платы производится накануне.

Вновь принятым работникам, а также работникам, не имеющим в периоде, за который выплачивается заработная плата, фактически отработанного времени (отпуск, лист нетрудоспособности), заработная плата выплачивается в сроки, предусмотренные настоящим пунктом, за время, фактически отработанное в текущем периоде.

**5.12.** Оплата ежегодного отпуска, предоставляемого в соответствии с графиком отпусков, производится не позднее чем за три дня до его начала.

**5.13.** При наличии финансовой возможности Работодатель при предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска работнику, место работы которого в Университете является для него основным, выплачивает ему надбавку на условиях, в размере и порядке, установленных Положением об оплате труда работников УрГЮУ.

**5.14.** Для своевременного начисления заработной платы Работодатель обеспечивает процесс подготовки и предоставления табелей учета рабочего времени. Порядок и сроки предоставления соответствующих учетных документов определяются руководителем Университета.

**5.15.** По выбору работника на основании его заявления заработная плата выплачивается в кассе Университета либо перечисляется на указанный им счет в кредитной организации.

**5.16.** При выплате заработной платы Университет при обращении работника извещает его о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Извещение

производится в письменной форме на бумажном носителе или в электронной форме (при наличии письменного согласия работника).

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета Профсоюза работников и (или) иного представительного органа работников в порядке, предусмотренном ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

**5.17.** В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от наличия государственных наград и (или) ведомственных, корпоративных знаков отличия, ученой степени, ученого звания, принятия кадровых решений Министерством образования и науки Российской Федерации, установление и начисление всех частей заработной платы (оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты) производится не позднее месяца, следующего за месяцем, когда работодателю были представлены подлинники соответствующих документов.

За период с даты возникновения права на изменение размера оплаты труда до даты, предшествующей дате ее фактического изменения, перерасчет заработной платы работника производится на основании приказов по личному составу работников об установлении (изменении) выплат, изменении профессиональной квалификационной группы, уровня с указанием даты возникновения права на изменение размера оплаты труда не позднее месяца, следующего за месяцем, в котором было произведено изменение оплаты труда, с учетом того, что право на это изменение возникает в следующие сроки:

1) при увеличении стажа работы – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в распоряжении Университета, или со дня представления работодателю документа о наличии такого стажа;

2) при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления работодателю соответствующего документа;

3) при присвоении почетного звания, награждении ведомственными, корпоративными знаками отличия – со дня присвоения, награждения (даты принятия соответствующего решения);

4) при присуждении ученой степени – со дня принятия уполномоченным органом (лицом) соответствующего решения;

5) при присвоении ученого звания – со дня принятия уполномоченным органом (лицом) соответствующего решения;

б) при принятии кадровых решений Министерством образования и науки Российской Федерации – с даты, которая указана в соответствующем документе, а при ее отсутствии – со дня принятия решения.

**5.18.** При возникновении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания его в отпуске (независимо от вида отпуска), а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера оплаты труда) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

**5.19.** При прекращении трудового договора (если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации):

1) по основанию, предусмотренному п. 1 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации, работнику по соглашению с работодателем может быть выплачено выходное пособие в размере не более трех его средних месячных заработков;

2) по основанию, предусмотренному п. 7 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации, работнику выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного заработка.

## **6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

**6.1.** Режим рабочего времени и времени отдыха работника определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Университета, трудовым договором, планами (графиками) работ в зависимости от наименования должности, выполняемой работы, условий труда и других факторов.

**6.2.** Стороны обеспечивают разработку Правил внутреннего трудового распорядка Университета в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими

нормы трудового права, с учетом рекомендаций Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.

**6.3.** Работа в выходные и нерабочие праздничные дни не допускается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Привлечение работника в эти дни к работе может быть осуществлено только с его письменного согласия, а в случаях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, – с учетом мнения профсоюзного комитета Профсоюза работников.

Письменное согласие на такую работу педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, должно быть получено до составления расписания учебных занятий, промежуточной и итоговой государственной аттестации, предусматривающего привлечение работника к работе в выходной или нерабочий праздничный день, к сверхурочной работе – до начала работы.

**6.4.** Порядок привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, к сверхурочной работе определяется локальными актами Университета, принимаемыми с учетом мнения профсоюзного комитета Профсоюза работников.

**6.5.** 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 профсоюзного комитета Профсоюза работников не позднее чем за две недели до наступления следующего календарного года. Изменение графика отпусков допускается с согласия работника с учетом мнения Профсоюза либо по заявлению работника без запроса мнения Профсоюза.

**6.6.** В случае если график отпусков еще не утвержден, а рабочий год, за который у работника возникает право на отпуск, начался, отпуск ему может быть предоставлен по соглашению с работодателем.

**6.7.** Продление или перенос ежегодного оплачиваемого отпуска на другой срок (в том числе на следующий рабочий год), определяемые работодателем с учетом пожеланий работника, осуществляются в случаях и в порядке, которые установлены нормативными правовыми актами Российской Федерации и локальными нормативными актами Университета.

**6.8.** Ежегодный отпуск может быть перенесен на другой срок на основании письменного соглашения между Работодателем и работником с учетом мнения непосредственного руководителя последнего. Перенос отпуска допускается не более чем два раза в текущем календарном году. Перенос отпуска на следующий рабочий год допускается не более двух раз подряд.

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

**6.10.** Ежегодный отпуск может быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и Работодателем в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе если работнику не было своевременно оплачено 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.

**6.11.** По письменному заявлению работника денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающего двадцать восемь календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

**6.12.** 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, отпуск может предоставляться без учета времени отпуска по основному месту работы.

**6.13.** Продолжительность ежегодного отпуска, предоставляемого педагогическим работникам, относящимся к профессорско-преподавательскому составу, за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев с начала работы, должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности. Такой отпуск должен оплачиваться в полном размере.

Продолжительность ежегодного отпуска педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, пропорционально отработанному времени исчисляется только в случае выплаты работнику денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении.

**6.14.** Относящимся к профессорско-преподавательскому составу работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее пятидесяти шести календарных дней и которые проработали в рабочем году не менее десяти месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска. При этом излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

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

**6.16.** Научные работники, имеющие ученую степень и занимающие штатные должности, по которым тарифно-квалификационными требованиями (профессиональными стандартами) предусмотрены ученые



степени, имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск следующей продолжительности:

доктор наук – пятьдесят шесть календарных дней;

кандидат наук – сорок два календарных дня.

**6.17.** С целью обеспечения реализации положений нормативных правовых актов Российской Федерации Работодатель обеспечивает принятие решений о предоставлении права на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью пятьдесят шесть календарных дней в комиссионном порядке с участием представителя Профсоюза работников.

**6.18.** Работникам Университета на основании соответствующих письменных заявлений предоставляются дополнительные отпуска без сохранения заработной платы:

1) продолжительностью пять календарных дней в случаях:

свадьбы работника;

свадьбы детей работника;

рождения ребенка (отцу ребенка);

смерти родственников (муж, жена, мать, отец, дети, братья, сестры, дедушки, бабушки, внуки);

2) продолжительностью один календарный день в случаях:

юбилея работника (пятьдесят лет и далее по истечении каждых десяти лет);

призыва детей работника на военную службу или направления их на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (если оба родителя работают в Университете, такое право предоставляется одному из них);

наличия ребенка школьного возраста, поступающего в первый класс общеобразовательного учреждения (школы), – первый день учебного года (в случае если оба родителя работают в Университете, такое право предоставляется одному из них);

наличия ребенка школьного возраста, оканчивающего общеобразовательное учреждение (школу) (9-й и 11-й классы), – в день выпускного вечера

(если оба родителя работают в Университете, такое право предоставляется одному из них);

празднования юбилея со дня свадьбы работника (тридцать лет совместной жизни и далее по истечении каждых десяти лет);

необходимости сопровождения членов семьи (супруг, дети, родители) к месту лечения.

**6.19.** Дополнительные отпуска, предусмотренные п. 6.18 настоящего Коллективного договора, предоставляются, если работник предъявил документы, подтверждающие указанные события (за исключением юбилея работника). Документы, подтверждающие смерть родственников, предъявляются не позднее десяти календарных дней с момента события. День предоставляемого отпуска должен приходиться на день, в котором произошли (должны произойти) перечисленные события. Указанный отпуск не может быть перенесен, разделен на части, присоединен к ежегодному отпуску, оформлен после события.

**6.20.** Дополнительный отпуск без сохранения заработной платы суммарной продолжительностью до четырнадцати календарных дней один раз в календарном году в удобное для работников время на основании соответствующего заявления предоставляется:

работнику, имеющему двоих или более детей в возрасте до четырнадцати лет;

работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

одинокому родителю, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет;

работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий год не допускается.

**6.21.** Университет на основании нормативных правовых актов Российской Федерации, а также в соответствии с результатами специальной оценки условий труда предоставляет работникам, занятым на работах с вредными 2-й, 3-й или 4-й степени либо опасными условиями труда, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (далее – дополнительный отпуск) минимальной продолжительностью семь календарных дней при соблюдении следующих условий:

1) продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и настоящего Коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда;

2) продолжительность предоставляемого дополнительного отпуска может определяться по итогам отработанного работником рабочего года (за который предоставляется указанный дополнительный отпуск) или же на дату предоставления ежегодного основного отпуска, но с учетом фактически отработанного в соответствующих условиях труда времени;

3) в стаж работы, дающий право на дополнительный отпуск за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, включается фактически отработанное в соответствующих условиях время;

4) руководители структурных подразделений, в которых работники выполняют работу во вредных и (или) опасных условиях труда, обязаны вести ежедневный учет времени, фактически отработанного каждым работником в соответствующих условиях труда, посредством заполнения журнала. Отдельный табель учета рабочего времени работников, занятых во вредных и (или) опасных условиях труда, оформляется ежемесячно;

5) за двадцать дней до начала дополнительного отпуска работника руководитель структурного подразделения информирует в письменном виде отдел персонала Управления кадров о количестве времени (в днях и часах), проработанного работником на рабочем месте с вредными и (или) опасными условиями труда. При разделении ежегодного основного отпуска на части количество дней дополнительного отпуска рассчитывается к каждой его части;

б) допускается денежная компенсация отпуска за вредные условия труда продолжительностью свыше семи дней на основании заявления работника; перенос отпуска на следующий рабочий год и отзыв работника из дополнительного отпуска не допускаются.

**6.22.** Работникам, занимающим должности, указанные в Приложении к настоящему Коллективному договору, устанавливается особый режим работы – ненормированный рабочий день. Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если данному работнику установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой). Время, фактически отработанное работником с ненормированным рабочим днем за пределами установленной для него продолжительности рабочего дня (смены), не должно превышать 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет времени, фактически отработанного каждым работником с ненормированным рабочим днем за пределами установленной для него продолжительности рабочего дня (смены).

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется в порядке, предусмотренном настоящим Коллективным договором, Приложением к настоящему Коллективному договору и который не может быть менее трех календарных дней. Этот дополнительный отпуск может суммироваться с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (в том числе удлиненным), а также с другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками. В случае переноса либо неиспользования дополнительного отпуска, а также увольнения работника его право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков.

## **7. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА**

**7.1.** Стороны договорились, что обеспечение сохранения жизни и здоровья работников, создание безопасных условий труда являются одним из

важнейших приоритетов деятельности Университета. В Университете на паритетных началах создается комиссия по охране труда из представителей работодателя и Профсоюза работников. Эта комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с Положением о комиссии по охране труда.

**7.2.** Работодатель обеспечивает условия труда и охрану труда работников в соответствии с требованиями, установленными нормативными правовыми актами, в том числе:

1) внедрение современных средств защиты с целью предупреждения производственного травматизма;

2) поддержание санитарно-гигиенических условий, предотвращающих получение работниками травм и возникновение у них профессиональных заболеваний;

3) осуществление мероприятий, направленных на совершенствование организации работы- обучения по охране труда и проверке знания требований охраны труда, включая внедрение гибких (в том числе, дистанционных) форм обучения.

**7.3.** Для проведения мероприятий по охране труда работодатель осуществляет финансирование из всех источников в размере не менее 2 % (двух процентов) от фонда оплаты труда и не менее 0,7 % (ноль целых семи десятых процента) от эксплуатационных расходов на содержание Университета. Точный размер выделяемых средств определяется Соглашением по охране труда.

**7.4.** Стороны договорились, что перечень мероприятий, обязательное выполнение которых необходимо для обеспечения надлежащих условий труда и охраны труда, предусматривается Соглашением по охране труда, заключаемым ежегодно и являющимся неотъемлемой частью настоящего Коллективного договора.

**7.5.** Соглашение по охране труда рассматривается на заседании комиссии по охране труда, утверждается работодателем с учетом мнения Профсоюза работников (не позднее 1 февраля) и размещается на сайте Университета.

В случае невозможности выполнения отдельных положений Соглашения по охране труда по причинам экономического, технологического и иного

характера допускается перенос мероприятий, не выполненных в текущем году, на следующий календарный год с соответствующим увеличением объема средств.

**7.6.** Стороны договорились совместно:

обеспечивать выполнение требований Положения о системе управления охраной труда;

ежегодно разрабатывать мероприятия по улучшению условий труда и охраны труда, включая выделение необходимых для их реализации средств;

контролировать выполнение Соглашения по охране труда;

обеспечивать выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза работников, иных уполномоченных работниками представительных органов и создать совместную комиссию по охране труда;

организовать контроль за состоянием условий труда и охраны труда и своевременно информировать работников о принимаемых мерах по улучшению условий и охраны труда.

**7.7.** Работодатель в соответствии с действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами об охране труда:

1) обеспечивает здоровые и безопасные условия труда для всех работников Университета;

2) разрабатывает и утверждает с учетом мнения Профсоюза работников инструкции по охране труда для работников Университета;

3) информирует работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся работникам компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

Указанная информация предоставляется каждому работнику при приеме на работу или по его просьбе не позднее следующего рабочего дня с момента подачи запроса. Указанная информация также предоставляется по запросу комиссии по охране труда, Профсоюза работников и иных представительных органов работников, уполномоченных в сфере охраны труда, не позднее трех рабочих дней с момента подачи соответствующего запроса;

4) проводит работу по улучшению условий труда, исходя из результатов специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с законодательством.

Обязательной переоценке подлежат рабочие места после замены производственного оборудования, изменения технологического процесса.

В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда в обязательном порядке включаются представители Профсоюза работников, уполномоченные решением выборного органа Профсоюза работников представлять интересы работников Университета по вопросам охраны труда;

5) проводит оценку профессиональных рисков на рабочих местах Университета в соответствии с Положением об управлении профессиональными рисками в УрГЮУ. Пересмотр оценки профессиональных рисков возможен при вводе новых рабочих мест, модернизации технологий производства или оборудования.

Оценка рисков в случае изменения технологического процесса и (или) замены производственного оборудования проводится до начала их использования работниками, а на вновь организованных рабочих местах проводится перед вводом их в эксплуатацию;

6) обеспечивает обучение работников Университета по охране труда, проведение всех видов инструктажей по охране труда и пожарной безопасности, стажировку на рабочем месте и проверку знания требований охраны труда;

7) организует за счет собственных средств обучение по охране труда в организациях или у индивидуальных предпринимателей, оказывающих услуги по обучению работодателей и работников в сфере охраны труда, руководителей структурных подразделений (руководителей работ), специалистов, отвечающих за проведение инструктажей работников или проведение работ, связанных с повышенной опасностью, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, членов комиссии по охране труда, членов комиссии по проверке знания требований охраны труда;

8) ежегодно организует за счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении), периодические и внеочередные медицинские осмотры работников, а также обязательные психиатрические освидетельствования;

9) обеспечивает за счет собственных средств своевременную выдачу работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и иных средств индивидуальной защиты в случаях выполнения ими работ во вредных условиях труда, работ в особых температурных условиях и (или) работ, связанных с загрязнением;

10) за счет собственных средств обеспечивает работников, работа которых связана с загрязнением или воздействием вредных веществ, мылом, смывающими и обезвреживающими средствами согласно установленным нормам;

11) для создания необходимых санитарно-гигиенических условий труда на рабочих местах обеспечивает регулярное проведение ремонтов, техническое обслуживание вентиляционных систем и инженерных коммуникаций;

12) осуществляет обязательное групповое социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний. Доля страховых взносов используется для проведения мероприятий по охране труда;

13) обеспечивает принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

14) обеспечивает расследование и учет в установленном порядке несчастных случаев на производстве и микротравм, а также профессиональных заболеваний;

15) в целях оказания первой помощи осуществляет систематическое пополнение аптечек первой помощи;

16) обеспечивает проведение комплекса медицинских мероприятий, направленных на охрану и восстановление здоровья работников, продление их профессионального долголетия, за счет собственных возможностей, в том числе посредством оказания первичной медико-санитарной помощи,



проведения профилактики заболеваний и оздоровительно-восстановительных мероприятий в процессе трудовой деятельности;

17) не осуществляет ремонтные работы, ухудшающие условия труда работников, во время учебного процесса, за исключением случаев, когда необходимость такого ремонта обусловлена чрезвычайными ситуациями;

18) проверяет готовность учебных корпусов и общежитий к новому учебному году, а также осуществляет прием зданий и помещений после капитального и текущего ремонта путем создания специальной комиссии, в состав которой включаются представители Профсоюза работников и (или) уполномоченные решением выборного органа Профсоюза работников представлять интересы работников Университета по вопросам охраны труда.

Акты о готовности Университета к новому учебному году и о приемке объектов ремонта подписываются всеми членами комиссии не позднее начала учебного года и доводятся до сведения членов Ученого совета Университета на его первом в соответствующем учебном году заседании;

19) обеспечивает установленный нормативными правовыми актами Российской Федерации тепловой режим в помещениях Университета. В случае понижения температуры ниже 17 градусов в помещениях во время отопительного сезона и повышения температуры выше 28 градусов в теплый период незамедлительно создает комиссию с участием представителей Профсоюза работников с целью подтверждения указанного температурного режима. Выполнение работ в данном помещении приостанавливается с момента составления соответствующего акта. При наличии возможности работнику предоставляется другое рабочее место, соответствующее установленным требованиям, при его отсутствии – с согласия работника его временно переводят на дистанционную (удаленную) работу в соответствии с локальным нормативным актом, а для работников, специфика трудовой функции которых не позволяет временно перевести их на дистанционную (удаленную) работу (в том числе, для рабочих профессий), производится оплата времени вынужденного простоя в размерах, предусмотренных ч. 1 ст. 157 Трудового кодекса Российской Федерации;

20) обеспечивает регулярную уборку снега перед зданиями Университета и на их кровлях, предотвращает гололедицу на близлежащих территориях возле учебных корпусов и общежитий;

21) обеспечивает условия для осуществления уполномоченными лицами по охране труда профсоюзного контроля за соблюдением норм и правил охраны труда, в том числе гарантирует таким уполномоченным на время выполнения указанных контрольных мероприятий сохранение места работы и заработной платы. Уполномоченным по охране труда, активно участвующим в проведении профсоюзного контроля, устанавливается надбавка к заработной плате в размере, установленном локальными нормативными актами.

**7.8.** Профсоюз работников и (или) иной представительный орган работников:

1) представляет интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности учебного процесса;

2) готовит предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условий работы в Университете и безопасности учебного процесса;

3) участвуют в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам охраны труда, и контролируют работу этих комиссий. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда – способствует принятию мер для их устранения.

**7.9.** Работники обязуются:

1) соблюдать требования охраны труда и пожарной безопасности, установленные в Университете;

2) проходить обучение по охране труда, все виды инструктажей по охране труда, пожарной безопасности и проверку знания требований охраны труда;

3) немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления), получении микротравмы;

4) соблюдать трудовую дисциплину;

5) проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу), периодические, внеочередные медицинские осмотры, а также обязательное психиатрическое освидетельствование по направлению работодателя в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и локальными нормативными актами Университета;

б) правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

7) участвовать во всех профилактических мероприятиях, направленных на предотвращение массовых инфекционных заболеваний, предусмотренных действующим законодательством.

## **8. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ЗАКРЕПЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ**

**8.1.** 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:

1) обеспечивает применение профессиональных стандартов;

2) принимает меры по оценке профессионального уровня работников, в том числе посредством периодической аттестации работников;

3) содействует снижению текучести кадров среди научно-педагогических работников, в том числе путем проведения социально-

экономических мероприятий, направленных на повышение престижности труда в Университете;

4) направляет работников с их согласия на независимую оценку квалификации;

5) формирует и обучает кадровый резерв на руководящие должности;

6) принимает меры для повышения уровня квалификации профессорско-преподавательского состава и научных кадров (увеличение числа лиц профессорско-преподавательского состава, имеющих ученые степени и звания, числа преподавателей, получивших дополнительное профессиональное образование по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки);

7) ведет работу по организации системы наставничества для работников, приступающих к осуществлению соответствующей профессиональной деятельности впервые.

**8.2.** В целях обеспечения эффективной работы Университета, создания условий для повышения конкурентоспособности работников как основы их социальной защищенности работодатель обеспечивает обязательное предусмотренное федеральным законодательством обучение работников по программам подготовки и программам дополнительного профессионального образования (повышение квалификации, профессиональная переподготовка), а также иное обучение по указанным и другим программам для нужд Университета. При наличии финансовой возможности Университет предоставляет работникам возможность получения информационно-консультационных услуг, в том числе в форме семинаров, тренингов, курсов.

**8.3.** 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.

**8.4.** Обучение работников, за исключением обязательного обучения, проводится по мере необходимости. Необходимость обучения работников для собственных нужд определяет Университет.

**8.5.** Обучение работников по программам подготовки и программам дополнительного профессионального образования осуществляется на основе принципов планирования соответствующих процессов и управления ими, 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.

**8.6.** В случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации, Университет обеспечивает профессиональное обучение или дополнительное образование работников, если это является условием выполнения работниками деятельности определенных видов.

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

**8.8.** В целях стимулирования эффективного исполнения должностных обязанностей при наличии финансовой возможности, мотивированного ходатайства руководителя структурного подразделения по согласованию с ректором (курирующим проректором) работодатель обеспечивает возможность осуществления дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации в порядке, установленном локальными нормативными актами Университета.

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

**8.10.** За работником, проходящим обучение с отрывом от работы, сохраняются место работы и средняя заработная плата (по месту работы, в связи

с профессиональной деятельностью по которому он направляется на обучение). В случае направления работника на обучение по работе, которая выполняется на условиях внутреннего совместительства, по основному месту работы за работником также сохраняются место работы и средняя заработная плата.

**8.11.** С целью создания условий для успешного осуществления работниками трудовой деятельности, в том числе для приобретения или совершенствования необходимых для этого компетенций, в качестве одного из элементов системы адаптации и обучения персонала, который позволяет поддерживать мотивацию к установлению длительных трудовых отношений, работодатель обеспечивает функционирование системы наставничества.

**8.12.** В целях организации системы наставничества работодатель:

1) совместно с Профсоюзом работников разрабатывает Положение о наставничестве, в котором предусматривает цели и задачи наставничества, права и обязанности наставника и стажера, порядок организации наставничества;

2) закрепляет наставников из числа опытных и квалифицированных работников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в Университете с установлением доплаты на условиях, определяемых Положением об оплате труда работников УрГЮУ.

**8.13.** Стороны обеспечивают регулярное просвещение руководителей структурных подразделений, а также профсоюзный актив по вопросам в сфере труда, в том числе посредством проведения совещаний, семинаров, конференций, круглых столов.

## **9. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

**9.1.** К педагогической деятельности допускаются лица, соответствующие квалификационным требованиям, установленным нормами трудового законодательства и законодательства об образовании Российской Федерации, а также отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках и профессиональных стандартах.

**9.2.** В соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации педагогические работники пользуются следующими академическими правами и свободами:

- 1) свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;
- 2) свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;
- 3) право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ, методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);
- 4) право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;
- 5) право на осуществление научной, творческой, исследовательской деятельности, участие в международной деятельности, разработках и внедрении инноваций;
- 6) право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

**9.3.** Педагогический работник не вправе оказывать платные образовательные услуги обучающимся в Университете, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника.

**9.4.** Педагогическим работникам запрещается использовать образовательную деятельность для политической агитации, для навязывания обучающимся каких-либо политических, религиозных или иных убеждений или принуждения к отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расо-

вой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации.

**9.5.** Учебная (преподавательская) работа педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, осуществляется в соответствии с индивидуальным планом работы и расписаниями учебных занятий, промежуточной и итоговой государственной аттестации обучающихся, другие виды работ – в соответствии с индивидуальным планом работы.

**9.6.** Для педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, количество часов учебной (преподавательской) работы в общем фонде рабочего времени на одну ставку заработной платы ежегодно определяется решением Ученого совета Университета.

**9.7.** Работники, включая ректора и проректоров, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут в соответствии с условиями, закрепленными дополнительным соглашением к трудовому договору, выполнять учебную (преподавательскую) работу без занятия штатной должности на условиях почасовой оплаты труда, эта работа не считается совместительством.

В соответствующем дополнительном соглашении к трудовому договору указываются срок работы, ее содержание и объем, а также размер оплаты.

Стороны с учетом рекомендаций Министерства науки и высшего образования Российской Федерации предусматривают в Правилах внутреннего трудового распорядка Университета:

1) право педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, на выполнение обязанностей, связанных с научной, творческой и исследовательской работой, а также другой работой, предусмотренной должностными обязанностями или индивидуальным



планом, как непосредственно в образовательной организации, так и за ее пределами;

2) свободные от обязательного присутствия в Университете дни для педагогических работников, в том числе относящихся к профессорско-преподавательскому составу, с целью использования их для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям;

3) расчет норм времени педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу: один академический час учебной нагрузки за один астрономический час рабочего времени.

**9.8.** Расписание учебных занятий, промежуточной и итоговой государственной аттестации обучающихся по всем формам обучения доводится до сведения педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, в письменной форме не позднее чем за две недели до даты их проведения. Об изменениях в расписании по инициативе Работодателя работники уведомляются в письменной форме не позднее чем за три дня до даты начала учебных занятий, промежуточной и итоговой государственной аттестации обучающихся.

**9.9.** Расписание учебных занятий, промежуточной и итоговой государственной аттестации обучающихся составляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу. Не допускаются перерывы между учебными занятиями более двух часов. Длительные перерывы между учебными занятиями при составлении расписания допускаются только с письменного согласия работника. При составлении расписания учебных занятий гарантируется соблюдение норм федерального законодательства о продолжительности еженедельного непрерывного отдыха.

**9.10.** Расписание учебных занятий, промежуточной и итоговой государственной аттестации обучающихся должно составляться с учетом минимизации перемещений педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, в течение рабочего дня в различные здания (корпуса) Университета, расположенные в различных

районах города, исключать работу в выходные и нерабочие праздничные дни, а также учитывать возможность надлежащего выполнения работы при проведении промежуточной аттестации с учетом установленных нормативов, количества студентов академической группы и периодов рабочего времени работника.

**9.11.** Родителям (опекунам, попечителям), которые имеют ребенка в возрасте до 10 лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет) и для которых Университет является основным местом работы, по их письменному заявлению не планируются учебные занятия в вечернее время (позже 18:00). Если оба родителя работают в Университете, такое право предоставляется одному из них.

**9.12.** С целью создания условий для эффективного обучения Работодатель обеспечивает соблюдение норм численности обучающихся при формировании учебных (академических) групп по всем формам обучения в соответствии с требованиями, установленными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

**9.13.** Заработная плата научно-педагогических работников устанавливается в зависимости от объема их учебной нагрузки, которая определяется на учебный год и сообщается работнику не позднее трех дней до начала очередного учебного года.

**9.14.** Изменение педагогической нагрузки допускается по причинам объективного и субъективного характера, в том числе в связи с заменой преподавателей или изменением количества обучающихся. Изменение нагрузки учитывается по итогам учебного семестра, в котором была произведена ее корректировка, с соответствующей корректирующей оплатой.

**9.15.** Педагогическим работникам, которые относятся к профессорско-преподавательскому составу и для которых Университет является основным местом работы, не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической деятельности может предоставляться неоплачиваемый длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Длительный отпуск предоставляется по заявлению работника и может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

Работник обязан проинформировать Работодателя о желании воспользоваться правом на предоставление длительного отпуска не позднее чем за два месяца до начала учебного года.

Продление длительного отпуска на основании листка нетрудоспособности и разделение его на части не допускаются.

**9.16.** Работникам Университета, работающим над диссертацией на соискание ученой степени кандидата или доктора наук, на завершающем этапе может предоставляться отпуск продолжительностью до шести месяцев с сохранением среднего заработка. Такие отпуска предоставляются по рекомендации Ученого совета Университета с учетом объема проведенных исследований, возможности завершения диссертации за время отпуска.

**9.17.** Педагогические работники, относящиеся к профессорско-преподавательскому составу, направляются на обучение по программам дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года.

**9.18.** В целях обеспечения развития образовательной и научной инфраструктуры и повышения ее качества путем внедрения инновационных технологий и результатов интеллектуальной деятельности Работодатель обязуется признавать и соблюдать права работников Университета на результаты их интеллектуальной деятельности, в том числе созданные в рамках выполнения своих должностных обязанностей, в соответствии с нормами гражданского законодательства Российской Федерации.

**9.19.** Работодатель обязуется обеспечить охрану интеллектуальных прав работников в отношении их произведений, размещаемых (публикуемых) на сайте Университета, путем установления запрета на копирование (в том числе частичное) текстов соответствующих произведений, а также иными доступными работодателю способами и средствами защиты.

## **10. СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА, МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ, СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ**

**10.1.** Социальная поддержка – система дополнительных гарантий, компенсаций, льгот и возможностей, предоставляемых работникам, для которых Университет является основным местом работы, в целях их мотивации и стимулирования к эффективному труду, повышению качества работы.

**10.2.** В случаях, предусмотренных настоящим Коллективным договором, право на получение мер социальной поддержки сохраняется за работниками, высвобождаемыми в связи с сокращением численности штатов или иными мероприятиями, связанными с оптимизацией организационно-штатной структуры Университета, а также за лицами, уволенными в связи с выходом на пенсию, при наличии предусмотренной настоящим Коллективным договором продолжительности стажа работы в Университете.

**10.3.** Социальная поддержка работников включает в себя следующий комплекс мер и мероприятий:

1) гарантии, компенсации и льготы, в том числе связанные с особенностями трудовой деятельности, предоставляемые помимо тех, которые предусмотрены нормативными правовыми актами Российской Федерации в сфере труда и образования;

2) корпоративный социальный пакет (набор социальных благ, предоставляемых работникам по направлениям «Обучение», «Страхование», «Оздоровление», «Отдых» и иным);

3) социальную поддержку молодых специалистов;

4) социальную поддержку лиц с семейными обязанностями;

5) социальную поддержку ветеранов и бывших работников, прекративших трудовые отношения с Университетом в связи с выходом на пенсию;

6) поддержку лиц, занимающихся научной работой, в том числе подготовкой и защитой диссертаций на соискание ученой степени кандидата (доктора) наук;

7) дополнительные денежные выплаты работникам (различные виды материальной помощи и другие выплаты);

8) финансирование корпоративных мероприятий, в том числе культурно-массовых мероприятий.

**10.4.** Работодатель при наличии финансовой возможности может ежегодно выделять денежные средства для финансирования добровольного медицинского страхования работников. Объем ежегодно направляемых на реализацию Программы добровольного медицинского страхования средств составляет не более шести процентов от суммы расходов на оплату труда.

Объем страхового возмещения для каждого участника Программы добровольного медицинского страхования определяется с учетом стажа работы в Университете и иных факторов, определенных в Программе. Членство в Профсоюзной организации не может являться критерием объема страхового возмещения.

Условия Программы добровольного медицинского страхования определяются Работодателем совместно с профсоюзным комитетом Профсоюза работников ежегодно до начала реализации программы.

**10.5.** Работодатель предоставляет работникам Университета льготы, связанные со снижением стоимости обучения в Университете самих работников и (или) их детей. Эти льготы зависят от стажа работы в Университете и предоставляются в размерах и порядке, предусмотренных Положением о порядке и условиях снижения стоимости по договорам об образовании (оказании платных образовательных услуг).

**10.6.** Социальная поддержка лиц с семейными обязанностями осуществляется в соответствии с нормами трудового законодательства Российской Федерации, положениями настоящего Коллективного договора. Работодатель ежегодно организует для детей работников Университета новогодние представления и приобретает для них новогодние подарки.

**10.7.** Социальная поддержка бывших работников, прекративших трудовые отношения с Университетом в связи с выходом на пенсию, заключается в следующем: за работниками, имевшими до выхода на пенсию стаж работы в Университете не менее десяти лет, сохраняются:

- право пользования на общих основаниях услугами научной библиотеки, Интернетом и информационными правовыми базами на территории Университета, спортивными залами, право посещения культурно-массовых мероприятий, организуемых Университетом;

- право на обращение за материальной помощью в связи с тяжелым материальным положением и (или) необходимостью материальных затрат на медицинские услуги и (или) приобретение лекарственных средств и (или) медицинских изделий на общих основаниях с работниками Университета в соответствии с локальными нормативными актами Университета и настоящим Коллективным договором;

**10.9.** Поддержка научных работников и лиц, занимающихся научной работой, состоит в следующем:

1) Работодатель предоставляет таким работникам актуальную информацию о проводимых научных и научно-практических конференциях по направлениям научных исследований структурных подразделений Университета, в том числе проводимых за рубежом, конкурсах научных работ и т. д. путем размещения соответствующей информации на сайте Университета;

2) защита работником Университета диссертации на соискание ученой степени кандидата (доктора) наук, а также научное руководство таким работником (его консультирование) рассматриваются как показатель эффективности деятельности работника, за достижение которого выплачивается при наличии финансовой возможности единовременная надбавка в порядке, предусмотренном приказом ректора;

3) Работодатель обязуется обеспечить работникам Университета возможность бесплатного опубликования научных работ в соответствии с планами развития научно-исследовательской деятельности соответствующих структурных подразделений Университета.

**10.10.** Материальная помощь работникам Университета предоставляется на основании личного заявления и приложенных к нему подтверждающих документов в соответствии с Положением о предоставлении материальной по-

мощи работникам Университета, утверждаемым с учетом мнения профсоюзного комитета Профсоюза работников, в том числе в случае смерти близких родственников (супруг (супруга), родители, дети) – в размере не менее пяти тысяч рублей на каждого родственника (подтверждающие документы – свидетельство о смерти, документы, подтверждающие брак, родство).

**10.11.** Лицам, понесшим расходы, связанные с организацией и проведением похорон работника Университета, Работодатель возмещает не менее 50 % таких расходов, но не более пятидесяти тысяч рублей. Аналогичным образом возмещаются расходы на похороны бывших работников Университета, прекративших трудовые отношения в связи с выходом на пенсию и проработавших в Университете не менее двадцати лет.

При проведении похорон работников Университета – участников Великой Отечественной войны, тружеников тыла, жителей блокадного Ленинграда, узников концентрационных лагерей, незаконно репрессированных, пострадавших в результате аварии на Чернобыльской АЭС, пострадавших в результате аварии на предприятии «Маяк», работников, имеющих звание «Почетный профессор УрГЮУ», «Почетный работник УрГЮУ», Университет возмещает лицам, понесшим расходы, связанные с организацией и проведением похорон, все эти расходы.

**10.12.** Для возмещения вреда, причиненного работникам Университета в результате несчастных случаев или профессиональных заболеваний при исполнении ими своих трудовых обязанностей, Работодатель, помимо выплат, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации, выплачивает единовременное денежное пособие работнику (супругу (супруге), детям, родителям) в случаях:

- 1) гибели работника – в размере двенадцати минимальных размеров оплаты труда;
- 2) получения работником инвалидности – в размере шести минимальных размеров оплаты труда.

**10.13.** С целью обеспечения вовлеченности работников в процесс формирования корпоративных традиций и культуры Университета Работодатель

организует корпоративные мероприятия различной направленности, в том числе посвященные празднованию юбилейных и иных памятных дат Университета, национальных праздников и др. Проведение таких мероприятий, в том числе приобретение подарков, праздничной атрибутики и т. д., Работодатель обеспечивает за счет собственных и привлеченных средств.

**10.14.** Работодатель осуществляет финансирование социальных программ путем перечисления денежных средств Профсоюзу работников в соответствии со ст. 377 Трудового кодекса Российской Федерации. Порядок реализации социальных программ определяется Соглашением между Работодателем и Профсоюзом работников.

## **11. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА**

**11.1.** Права и гарантии деятельности Профсоюза работников реализуются в соответствии Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, действующим Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, действующим Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, настоящим Коллективным договором.

**11.2.** В случае принятия соответствующего решения на общем собрании и (или) конференции работников Университета Профсоюз работников реализует безусловное право представлять интересы всех работников Университета по вопросам реализации настоящего Коллективного договора, а также в случаях, когда нормы нормативных правовых актов Российской Федерации, локальных актов Университета, положения настоящего Коллективного договора, организационно-распорядительных документов



Университета предусматривают необходимость учета мнения работников (их представителей).

**11.3.** Работодатель безвозмездно предоставляет Профсоюзу работников не менее одного помещения, отвечающего санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченного отоплением, освещением и оборудованием, необходимыми для работы, а также оргтехнику, средства связи (в том числе компьютер с доступом к сети Интернет и к правовым информационным системам, используемым Университетом, корпоративную электронную почту). Работодатель обеспечивает охрану и уборку выделяемых помещений.

**11.4.** Работодатель по предварительному согласованию предоставляет в бесплатное временное пользование (на период проведения мероприятий) Профсоюзу работников принадлежащие Работодателю либо арендуемые им здания, сооружения, помещения и другие объекты, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей.

**11.5.** При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, Работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. Перечисление взносов производится в полном объеме одновременно с перечислением (выдачей) банком средств на заработную плату. В случае временного отсутствия работника (временная нетрудоспособность, отпуск, командировка и т. д., независимо от их продолжительности) перечисление взносов после выхода работника на работу осуществляется без подачи повторного заявления.

**11.6.** Члены выборных органов Профсоюза работников, представители Профсоюза работников в создаваемых в Университете совместных комиссиях и рабочих группах, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для выполнения соответствующих функций, участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, участия в работе выборного коллегиального органа профессионального союза, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы на срок не более

двенадцати календарных дней в году с сохранением места работы и заработной платы после представления подтверждающих документов.

**11.7.** Стороны признают следующие гарантии для председателя, заместителей председателя, членов профсоюзного комитета, профоргов профсоюзных групп Профсоюза работников, не освобожденных от основной работы:

1) указанные лица не могут быть подвергнуты переводу на другую работу по инициативе Работодателя, дисциплинарному взысканию (за исключением случаев увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия профсоюзного комитета Профсоюза работников;

2) увольнение указанных лиц по инициативе Работодателя по пп. 2 и 3 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации в течение срока осуществления полномочий, а также в течение двух лет после окончания выборных полномочий при соблюдении общего порядка увольнения допускается только с предварительного согласия профсоюзного комитета Профсоюза работников.

**11.8.** Деятельность на выборной должности председателя, заместителя председателя, члена профсоюзного комитета Профсоюза работников, члена иного выборного представительного органа работников признается значимой для Университета и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при избрании по конкурсу на замещение научно-педагогических должностей, при разработке внутривузовских положений по рейтингам институтов (факультетов), кафедр, иных структурных подразделений.

**11.9.** По представлению профсоюзного комитета Профсоюза работников Работодатель рассматривает вопрос о премировании активно работающих неосвобожденных заместителей председателя, членов профсоюзного комитета, профоргов профсоюзных групп Профсоюза

работников по итогам работы, значимой для Университета, в том числе при выполнении отдельных поручений и (или) реализации отдельных проектов.

## **12. ЭЛЕКТРОННОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА. ДИСТАНЦИОННАЯ (УДАЛЕННАЯ) РАБОТА**

**12.1.** В порядке и в случаях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, а также соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором взаимодействие сторон трудового договора может осуществляться путем обмена электронными документами.

**12.2.** Работодатель обеспечивает наличие специальной инфраструктуры для электронного взаимодействия сторон трудового договора, в том числе при организации дистанционной (удаленной) работы, как для обмена документами, так и для выполнения работником его трудовой функции.

**12.3.** Работодатель определяет перечень должностей (профессий), по которым допустима дистанционная (удаленная) работа, порядок обеспечения программно-аппаратными средствами работников и расходы, которые подлежат компенсации работникам. При временном переводе работников на дистанционную (удаленную) работу по инициативе Работодателя в случаях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, указанные вопросы решаются отдельным локальным нормативным актом, организационно-распорядительным документом, которые принимаются с учетом мнения Профсоюза работников СЮИ – УрГЮА – УрГЮУ.

**12.4.** При временном переводе работников на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в случае отсутствия специальной инфраструктуры форма взаимодействия с работниками определяется отдельным локальным нормативным актом, организационно-распорядительным документом, которые принимаются с учетом мнения Профсоюза работников СЮИ – УрГЮА – УрГЮУ. При этом используются

только те средства связи, которые позволяют достоверно определить лицо, отправившее сообщение, данные и другую информацию.

**12.5.** В порядке и в случаях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, локальными нормативными актами, трудовым договором при обмене электронными документами, в том числе при дистанционной (удаленной) работе, используются усиленная квалифицированная электронная подпись работодателя и усиленная квалифицированная электронная подпись или усиленная неквалифицированная электронная подпись работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи (далее – электронные подписи). Определение конкретных видов электронной подписи работника, в том числе используемых для выполнения его трудовой функции, осуществляется в отдельном локальном нормативном акте. Все расходы по обеспечению работников электронными подписями несет работодатель.

**12.6.** Режим рабочего времени и времени отдыха работников, выполняющих дистанционную (удаленную) работу, устанавливается по аналогии с режимом рабочего времени и времени отдыха работников соответствующей категории с учетом работы структурного подразделения, если иное не определено в трудовом договоре. Предоставление ежегодных оплачиваемых и иных отпусков работникам, выполняющим дистанционную (удаленную) работу, производится в порядке, установленном Работодателем.

**12.7.** Отчеты о работе работников, выполняющих трудовую функцию на условиях дистанционной (удаленной) работы, представляются работником непосредственному руководителю не позднее 5-го числа месяца, следующего за отчетным месяцем, в письменной форме, если иное не определено в локальном нормативном акте работодателя и (или) трудовом договоре.

**12.8.** В случае необходимости выполнения работником, выполняющим дистанционную (удаленную) работу временно (за исключением временного перевода на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя), трудовой функции на стационарном рабочем месте,

работодатель уведомляет об этом работника не позднее чем за три рабочих дня. Если выход на работу осуществляется по инициативе работника, он обязан уведомить об этом работодателя не позднее чем за три рабочих дня.

**12.9.** Выполнение работником дистанционной (удаленной) работы не может являться основанием для снижения ему заработной платы при выполнении за учетный период нормы рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей).

**12.10.** В случае необходимости работодатель обеспечивает работников, выполняющих дистанционную (удаленную) работу, необходимыми для выполнения ими трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

**12.11.** Работники вправе с согласия или ведома работодателя и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции принадлежащие им или арендованные ими оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства. При этом работодатель выплачивает работникам компенсацию за использование принадлежащих им или арендованных ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием.

**12.12.** Порядок, сроки и размеры компенсации определяются работодателем отдельным локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения Профсоюза работников СЮИ – УрГЮА – УрГЮУ, указываются в трудовом договоре, дополнительном соглашении к трудовому договору.

**12.13.** В случаях, когда специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет временно перевести его на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, что

приводит к приостановке работы (простою), время простоя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника, рассчитанных пропорционально времени простоя.

## **13. КОНТРОЛЬ**

### **ЗА ИСПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

**13.1.** Контроль за исполнением настоящего Коллективного договора осуществляют:

Работодатель;

Профсоюз работников;

комиссия по охране труда, а также уполномоченные лица по охране труда.

**13.2.** Работодатель в течение двух недель с момента получения от Профсоюза работников и (или) иного представительного органа работников сообщения о выявленных нарушениях условий настоящего Коллективного договора сообщает Профсоюзу работников и (или) иному представительному органу работников о результатах рассмотрения данного сообщения и о принятых мерах.

**13.3.** Для осуществления контрольных мероприятий по выполнению Коллективного договора Стороны запрашивают и получают необходимую информацию о ходе выполнения его отдельных положений.

**13.4.** Ход выполнения Коллективного договора ежегодно освещается Работодателем и Профсоюзом работников в информационных ресурсах Университета, а также на собраниях трудового коллектива, профсоюзным комитетом Профсоюза работников на сайте Университета.

## 14. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

**14.1.** Коллективный договор заключается сроком на три года, вступает в силу с 12 апреля 2024 г. и действует по 11 апреля 2027 г.

**14.2.** Подписанный сторонами Коллективный договор в течение семи дней направляется работодателем для уведомительной регистрации.

**14.3.** Изменение и дополнение Коллективного договора производятся по взаимному соглашению Сторон в порядке, определенном для его заключения. Коллективные переговоры по внесению дополнений и изменений осуществляются комиссией по коллективным переговорам, утвержденной приказом ректора от 23 января 2024 г. № 25.

**14.5.** Стороны, подписавшие Коллективный договор, ежегодно отчитываются об итогах его выполнения.

**14.6.** Переговоры о заключении нового Коллективного договора должны начинаться не позднее чем за три месяца до окончания срока действия настоящего Коллективного договора.

**Работодатель:**

Ректор

ФГБОУ ВО «Уральский государственный  
юридический университет имени В. Ф. Яковлева»

\_\_\_\_\_ В. А. Бублик  
« \_\_\_ » 04.2024

**Представитель работников:**

Председатель Общественной организации

«Профессиональный союз работников

Уральского государственного юридического университета

(СЮИ – УрГЮА – УрГЮУ)»

\_\_\_\_\_ А. В. Сивопляс  
« \_\_\_ » 04.2024



**Приложение 1**  
**к Коллективному договору на 2024–2027 гг.**

Перечень должностей работников, которым в соответствии с п. 6.22  
Коллективного договора устанавливается особый режим работы –  
ненормированный рабочий день

Наименование должности	Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (в календарных днях)	Примечание
Проректор по административно- хозяйственной работе и комплексной безопасности	10	
Главный бухгалтер	10	
Начальник управления	5	За исключением тех, кому установлен удлиненный отпуск
Начальник Учебного отдела Учебно-методического управления	5	
Механик Отдела материально технического снабжения	5	
Начальник отдела	5	Отдел охраны труда и медицинского обслуживания Управления социально-бытового обеспечения