

ПРЕДСТАВИТЕЛЬ РАБОТОДАТЕЛЯ:

Федеральное государственное
бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Дальневосточная государственная
академия физической культуры»


Ректор


С.В. Галицын
«29» сентября 2025 года



ПРЕДСТАВИТЕЛЬ РАБОТНИКОВ:

Председатель профсоюзного комитета
работников Федерального
государственного бюджетного
образовательного учреждения высшего
образования «Дальневосточная
государственная академия физической
культуры»


Г.М.Скринник
«29» сентября 2025 года



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией и работниками Федерального
государственного бюджетного образовательного учреждения высшего
образования «Дальневосточная государственная академия физической
культуры» (ФГБОУ ВО «ДВГАФК»)
на 2025-2028 годы

Комитет по труду и занятости населения
Правительства Хабаровского края

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

Регистрационный номер

№ 192
от «10» 10 2025 г.

Выявлено условий коллективного договора,
соглашения, ухудшающих положение работников - нет

г. Хабаровск, 2025 год

Оглавление

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	3
2. ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА	6
3. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ, ТРУДОУСТРОЙСТВА, ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА.....	8
4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, ВРЕМЯ ОТДЫХА.....	14
5. УСЛОВИЯ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА.....	26
6. ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ	31
7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ДЛЯ РАБОТНИКОВ.....	34
8. ОСОБЕННОСТИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ТРУДОВЫХ ПРАВ ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ	36
9. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ РАБОТОДАТЕЛЯ И ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА	39
10. ПОРЯДОК КОНТРОЛЯ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ВНЕСЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ.....	41
11. ПРИЛОЖЕНИЕ №1 К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ.....	42

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор (далее - Коллективный договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Дальневосточная государственная академия физической культуры» (далее - ФГБОУ ВО «ДВГАФК», Академия) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом Академии, Трехсторонним отраслевым соглашением по организациям сферы физической культуры и спорта Российской Федерации на 2024-2026 годы N 9/24-26 от 04.04.2024 г. (далее – Отраслевое соглашение).

В случае изменения законодательных норм, финансового состояния Академии, стороны обязуются по обоюдному согласию вносить в Коллективный договор соответствующие изменения протоколно, через Комиссию по соблюдению условий Коллективного договора после переговоров или на Конференции работников и обучающихся, по инициативе любой из Сторон.

1.1. Стороны Коллективного договора

Сторонами Коллективного договора являются, с одной стороны Работодатель в лице ректора ФГБОУ ВО «ДВГАФК» Галицына Сергея Викторовича, и, с другой стороны Работники Академии, в лице председателя профсоюзного комитета, преподавателей и сотрудников ФГБОУ ВО «ДВГАФК» Скрипник Галины Михайловны (далее - Профком, Стороны).

Стороны договорились, что Профком выступает в качестве полномочного представителя Работников, в том числе Работников, не являющихся членами профсоюзной организации, при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении Коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с Работодателем.

Стороны, заключившие Коллективный договор, признают свободу выбора и обсуждения вопросов, касающихся содержания Коллективного договора.

Условия коллективного договора обязательны для его сторон. Односторонний отказ от выполнения условий настоящего коллективного договора не допускается. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, недействительны и не подлежат применению.

1.2. Предмет Коллективного договора

Предметом настоящего Договора являются преимущественно дополнительные взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.3. Сфера действия Коллективного договора

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников Академии.

Трудовые договоры, заключаемые с Работниками Академии, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий Работников, установленных трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

Во исполнение настоящего коллективного договора в Академии могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения профкома (по согласованию с профкомом в предусмотренном Коллективным договором случаях). Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения Работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

До принятия в Академии локальных нормативных актов, распорядительных документов, затрагивающих социально-экономические интересы Работников (условия, нормы, системы оплаты труда, премии, надбавки и иные поощрительные выплаты) в сторону их сокращения и (или) уменьшения, проводятся предварительные консультации и обязательное согласование рассматриваемых документов с профсоюзным комитетом.

1.4. Цели и задачи Коллективного Договора

Целью коллективного договора является обеспечение стабильной и высокоэффективной работы Академии, создание условий для развития ее научного потенциала, установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством и практической реализации принципов социального партнёрства, взаимной ответственности сторон коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений.

Для реализации настоящего договора стороны обязуются совместными действиями осуществлять следующие задачи:

- совершенствовать качество подготовки выпускаемых специалистов, усиливать роль научных исследований, удовлетворять потребности региона в специалистах с высшим физкультурным образованием, повышать их квалификацию, а также создавать нормальные условия для работы Работников

Академии, совершенствовать систему оплаты труда, повышать уровень заработной платы и социальной защищенности;

- принимать все возможные меры, направленные на повышение уровня жизни Работников Академии, и тем самым обеспечивать достижение социальной стабильности в коллективе;
- осуществлять повышение уровня социальных и трудовых гарантий Работников Академии.

Работники признают свою ответственность за реализацию указанных выше задач, сотрудничают с Работодателем по их осуществлению.

1.5. Участие Работников в управлении Академией.

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

Основными формами участия Работников в управлении Академией являются:

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

1.6. Срок действия Коллективного договора

Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания Сторонами и действует три года. В течение трех месяцев до окончания срока действия Коллективного договора любая из Сторон вправе направить другой Стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового Коллективного договора.

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

Подписанный Сторонами Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в Комитет по труду и занятости Правительства Хабаровского края.

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

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

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

1.7. Порядок доведения текста Коллективного договора до работников

Работодатель и Профком обязуются ознакомить под роспись с текстом Коллективного договора всех Работников не позднее одного месяца после его подписания и регистрации и знакомить с ним под роспись всех вновь поступающих на работу. Текст Коллективного договора размещается на сайте Академии, а каждое подразделение обеспечивается текстом Коллективного договора.

2. ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

2.1. Обязанности Работодателя

Работодатель обязуется:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

- предоставлять представителям Работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить Работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами Академии, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- рассматривать представления профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Академией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- осуществлять мероприятия, направленные на жилищное, бытовое, медицинское и культурное обеспечение Работников и их семей;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

2.2. Обязанности Работников

Работники Академии обязуются:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- выполнять распоряжения Работодателя и установленные нормы труда,

- соблюдать трудовую дисциплину, принимать меры к немедленному устранению причин и условий, мешающих выполнению трудовых функций;
- бережно относиться к рабочим помещениям, мебели, оборудованию, приборам, использованию энергоресурсов (электроэнергия, вода, тепло) и другому имуществу Академии (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), в том числе к имуществу других Работников;
 - соблюдать Устав Академии, настоящий Коллективный договор, Правила внутреннего трудового распорядка, иные локальные нормативные акты Академии, требования и инструкции по охране и обеспечению безопасности труда, пожарной безопасности;
 - соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
 - незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

3. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ, ТРУДОУСТРОЙСТВА, ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА

3.1. Соблюдение трудового договора, его основных и дополнительных соглашений

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

3.1.2. Если Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, в части указанных требований Работодателем применяются профессиональные стандарты.

Характеристики квалификации, которые содержатся в профессиональных стандартах и обязательность применения которых не установлена в соответствии с частью первой ст. 195.3 ТК РФ, применяются Работодателем в качестве основы для определения требований к квалификации работников с учетом особенностей выполняемых работниками трудовых функций, обусловленных применяемыми технологиями и принятой организацией производства и труда.

3.1.3. Прием на работу в Академию осуществляется в соответствии с

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

3.1.4. При замещении должностей профессорско-преподавательского состава, за исключением должностей декана факультета и заведующего кафедрой, заключению трудового договора предшествует конкурсный отбор. Должности декана факультета и заведующих кафедрой являются выборными. Порядок конкурсного отбора и выборов на указанные должности определяется Уставом Академии и Положениями Академии, в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 04.12.2023 г. N 1138 «Об утверждении Положения о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу».

3.1.5. При замещении должностей научных работников заключению трудового договора предшествует конкурсный отбор. Порядок конкурсного отбора на указанные должности определяется Уставом Академии и Положением Академии, в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 05 августа 2021 г. № 715 «Об утверждении перечня должностей научных работников, подлежащих замещению по конкурсу, и порядка проведения указанного конкурса».

3.1.6. Наряду с обязательными для включения в трудовой договор условиями, закрепленными в ст. 57 Трудового кодекса РФ, в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору могут предусматриваться дополнительные условия, конкретизирующие права и обязанности сторон трудового договора, не ухудшающие положение Работника Академии по сравнению с условиями, установленными законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, настоящим Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной), персональных данных работников и обучающихся в Академии;
- об обязанности работника Академии отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств Работодателя;
- о видах и об условиях дополнительного страхования работника Академии;
- об улучшении социально-бытовых условий работника Академии и членов его семьи;

- об уточнении применительно к условиям работы данного работника Академии прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника.

В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору могут предусматриваться также случаи, связанные с возложением на работников Академии с их согласия дополнительных обязанностей (совмещение профессий, увеличением объема работ, расширением зон обслуживания) с указанием конкретных размеров доплат и периода из выплат.

3.1.7. К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей статьи 331 Трудового кодекса Российской Федерации;
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем настоящей части;
- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения;
- лица из числа указанных в абзаце третьем части второй статьи 331 Трудового кодекса Российской Федерации, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также

против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.

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

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

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

3.2. Прекращение трудового договора, обеспечение занятости

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

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

3.2.3. Помимо общих оснований прекращения трудовых договоров с работниками, предусмотренных законодательством Российской Федерации, основаниями прекращения трудовых договоров с педагогическими работниками являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава Академии;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося;
- достижение предельного возраста для замещения соответствующей должности в соответствии со статьей 332.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2.4. Работодатель обязуется не допускать необоснованных сокращений Работников.

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

3.2.6. При необходимости сокращения численности или штата Работодатель вначале использует следующие меры:

- ликвидация вакансий, увольнение совместителей и временных

работников,

- проведение внутривузовских переводов Работников на вакантные места с их согласия и при условии соответствия их квалификационным требованиям.

3.2.7. Увольнение педагогических работников по инициативе администрации Академии в связи с сокращением штатов допускается только после окончания учебного года.

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

3.2.9. Высвобождаемому Работнику предлагаются все вакантные должности в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии вакантные нижестоящие должности или нижеоплачиваемая работа.

3.2.10. Высвобождаемым Работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации при сокращении численности или штата.

3.2.11. Выходное пособие в размере месячного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (п. 8 части первой статьи 77 ТК РФ);
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части первой статьи 83 ТК РФ);
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части первой статьи 83 ТК РФ);
- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части первой статьи 77 ТК РФ);
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 части первой статьи 83 ТК РФ);
- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой статьи 77 ТК РФ).

- приостановлением действия или аннулированием разрешения на привлечение и использование иностранных работников, на основании которого работнику было выдано разрешение на работу (при расторжении трудового договора с работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства) (ст. 327.7 ТК РФ).

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

3.2.13. Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или ребенка в возрасте до шестнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более детей в возрасте до четырнадцати лет, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового кодекса).

3.2.14. Расторжение трудового договора с работником, являющимися супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, по инициативе работодателя не допускается в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового Кодекса РФ).

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

- предпенсионного возраста (за пять лет до возникновения права на получение пенсии);
- лица, проработавшие в Академии свыше 10 лет, при равной производительности труда и квалификации по сравнению с другими работниками.

3.2.16. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.1 ст.81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

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

3.3.1. Работники имеют право на подготовку и дополнительное

профессиональное образование.

Указанное право реализуется путем направления Работника на обучение за счет средств Работодателя с обязательным заключением дополнительного соглашения между Работником и Работодателем.

3.3.2. Работодатель обязуется осуществлять повышение квалификации Работников, относящихся к научно-педагогическим работникам, не реже одного раза в три года в соответствии с планами профессионального развития, иных категорий Работников - не реже одного раза в пять лет.

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

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

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

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, ВРЕМЯ ОТДЫХА

Режим труда и отдыха регулируется в Академии Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени

4.1.1. Продолжительность рабочего дня (смены) определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства и с учетом особенностей, установленных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования.

4.1.2. Педагогическим работникам устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации – шестидневная рабочая неделя, продолжительностью не более 36 часов с одним выходным - воскресенье, перерыв для отдыха и питания продолжительностью 60 минут ежедневно. Начало и окончание учебной работы, перерыв для отдыха и питания Работников из числа профессорско-преподавательского состава определяется расписанием звонков и расписанием учебных занятий.

В пределах рабочего дня Работники из числа профессорско-преподавательского состава должны вести все виды учебной, учебно-методической, научно-исследовательской, воспитательной, организационной работы, в соответствии с занимаемой должностью и индивидуальным планом.

4.1.3. Учебная нагрузка для педагогических работников устанавливается Академией самостоятельно в зависимости от их квалификации и специфики деятельности. Верхний предел учебной нагрузки, определяемый по должностям профессорско-преподавательского состава, устанавливается в объеме, не превышающем 900 часов в учебном году.

Годовая учебная нагрузка педагогического работника в расчете на одну ставку устанавливается приказом ректора. Нагрузка свыше установленной нормы подлежит дополнительной оплате в виде совместительства и (или) почасовой оплаты труда. Объем учебной нагрузки при работе по совместительству на должностях профессорско-преподавательского состава не должен превышать половины от верхнего предела учебной нагрузки, определяемого по должностям профессорско-преподавательского состава.

Заведующим кафедрами и заместителю декана по учебно-методической работе предоставляется право исключать из плановой учебной нагрузки преподавателей часы, не выполненные за время болезни (при наличии больничного листа), с соответствующей корректировкой и согласованием изменений индивидуального плана преподавателя.

4.1.4. Нормальная продолжительность рабочего времени в Академии не может превышать 40 часов в неделю при пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями – суббота и воскресенье. перерыв для отдыха и питания продолжительностью 45 минут ежедневно

4.1.5. Медицинскому персоналу медицинской части Академии устанавливается пятидневная рабочая неделя сокращенной продолжительностью 33 часа с выходными днями - суббота, воскресенье. Перерыв для отдыха и питания продолжительностью 60 минут ежедневно

4.1.6. В Академии по соглашению между Работником и Работодателем может устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Сокращенная продолжительность рабочего времени применяется в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.1.7. Для отдельных категорий Работников устанавливается ненормированный рабочий день. (Приложение № 1)

Внесение изменений в Перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем, в случае изменения организационной структуры Академии, сокращения штата и (или) изменения наименования должностей осуществляется в соответствии с порядком внесения изменений и дополнений в Коллективный договор, утвержденным разделом 10 настоящего Коллективного договора.

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

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

4.1.10. Работа в выходной и нерабочий праздничный день запрещается, за

исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.1.11. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

4.1.2. Привлечение к работе в установленные Работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения экзаменационной сессии, учебных занятий с обучающимися по заочной форме обучения, дней открытых дверей для абитуриентов и их родителей, и других мероприятий, допускается с письменного согласия Работника, с учетом мнения Профкома и на основании письменного распоряжения Работодателя.

4.2. Регулирование дистанционной (удаленной) работы

4.2.1. Дистанционной (удаленной) работой (далее - дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно) является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения Академии (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети "Интернет", и сетей связи общего пользования.

4.2.2. "Дистанционный работник" - работник, заключивший трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающее выполнение работником трудовой функции дистанционно:

- а) на постоянной основе - в течение срока действия трудового договора;
- б) временно:

- непрерывно - на срок, не превышающий 6 (шесть) месяцев в соответствии с условиями трудового договора или дополнительным соглашением к трудовому договору;

- периодически - чередование периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте.

4.2.3. На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно, распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права в полном объеме с учетом особенностей, установленных Главой 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.2.4. Трудовые договоры и дополнительные соглашения к ним, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, могут заключаться, изменяться и расторгаться путем обмена электронными документами между субъектами трудовых правоотношений с использованием:

- усиленной квалифицированной электронной подписью работодателя;
- усиленной квалифицированной электронной подписью работника;
- усиленной неквалифицированной электронной подписью работника.

Данная процедура по оформлению трудовых взаимоотношений проходит в строгом соответствии с требованиями ч. 1 ст. 312.2, ч. 1 ст. 312.3 Трудового кодекса Российской Федерации, ст. 5 Федерального закона от 06.04.2011 N 63-ФЗ "Об электронной подписи".

По письменному заявлению дистанционного работника работодатель не позднее трех рабочих дней со дня получения такого заявления обязан направить дистанционному работнику оформленный надлежащим образом экземпляр трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору на бумажном носителе. Передача документов осуществляется при личной встрече с работником, либо документ направляется почтовой связью заказным письмом с уведомлением о вручении адресату.

При заключении трудового договора путем обмена электронными документами дистанционный работник может предоставить их работодателю в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации. По требованию работодателя дистанционный работник обязан предоставить ему нотариально заверенные копии документов на бумажном носителе, перечень которых определен в ст. 65 Трудового кодекса Российской Федерации и является исчерпывающим.

При заключении трудового договора путем обмена электронными документами лицом, впервые заключающим трудовой договор, данное лицо получает документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа, самостоятельно.

Ознакомление лица, поступающего на дистанционную работу, с документами, предусмотренными ч. 3 ст. 68 Трудового кодекса Российской Федерации, может осуществляться путем обмена электронными документами

4.2.5. По желанию дистанционного работника сведения о его трудовой деятельности вносятся работодателем в трудовую книжку дистанционного работника при условии ее предоставления им, в том числе путем направления по почте заказным письмом с уведомлением (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

4.2.6. Особенности, связанные с регулированием:

- Порядка взаимодействия работодателя и дистанционного работника (ст. 312.3 Трудового кодекса Российской Федерации);
- Режимы рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника и работодателя (ст. 312.4 Трудового кодекса Российской Федерации);
- Организации труда дистанционных работников (ст. 312.6 Трудового кодекса Российской Федерации);
- Охраны труда дистанционных работников (ст. 312.7 Трудового кодекса Российской Федерации),

Определяются нормами Трудового кодекса Российской Федерации, настоящим коллективным договором, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору, иными актами, содержащими нормы трудового права и локальными нормативными актами, согласованными с представительным органом работников.

4.2.7. Помимо оснований, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, с дистанционным работником может быть расторгнут трудовой договор по инициативе работодателя в случае, если:

- Работник в период выполнения трудовой функции дистанционно без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с трудовой функцией, более 2 (двух) рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (за исключением случая, если более длительный срок взаимодействия с работодателем не установлен порядком взаимодействия работодателя и работника, предусмотренного ч. 9 ст. 312.3 Трудового кодекса Российской Федерации);
- Дистанционный работник, выполняющий трудовую функцию на постоянной основе, изменяет местность выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

4.2.8. В случае если ознакомление дистанционного работника с приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора, предусматривающего выполнение этим работником трудовой функции дистанционно постоянно или временно, осуществляется в форме электронного документа, работодатель обязан в течение 3 (трех) рабочих дней со дня издания указанного приказа (распоряжения) направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию указанного приказа (распоряжения) на бумажном носителе.

4.2.9. Порядок временного перевода работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях (ст. 312.9 Трудового кодекса Российской Федерации). В случае:

- катастрофы природного или техногенного характера;
- производственной аварии;
- несчастного случая на производстве;
- пожара;
- наводнения;

- землетрясения;
- эпидемии или эпизоотии;
- любых исключительных случаев, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения, или его части,

работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев).

4.2.10. Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления. Согласие работника на такой перевод не требуется.

4.2.11. Работодатель обеспечивает работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно:

- оборудованием;
- программно-техническими средствами;
- средствами защиты информации;
- иными средствами, необходимыми работнику для выполнения трудовой функции.

4.2.12. В случае если работодатель не может по какой-либо причине обеспечить работника техническими, программными средствами и т.д., работодатель обязан:

- выплатить дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования и других средств обеспечения трудовой деятельности работника;
- возместить расходы, связанные с использованием средств обеспечения трудовой деятельности работника;
- возместить работнику другие расходы, связанные с выполнением им трудовой функции дистанционно.

4.2.13. При необходимости работодатель проводит обучение работника применению оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, рекомендованных или предоставленных работодателем.

4.2.14. Работодатель по согласованию с представительным органом работников принимает локальный нормативный акт (приказ, распоряжение, регламент, положение, порядок и т.д.) о временном переводе работников на дистанционную работу, в котором содержатся существенные условия, регламентирующие механизм перевода:

- указание на обстоятельство (случай) из числа указанных в п. 4.25, 4.26 Отраслевого соглашения и послужившие основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу;
- список работников, временно переводимых на дистанционную работу;
- срок, на который работники временно переводятся на дистанционную работу, но не более чем на период наличия обстоятельства (случая),

послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу;

- порядок обеспечения работников, временно переводимых на дистанционную работу, за счет средств работодателя необходимыми для выполнения ими трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами;

- порядок выплаты дистанционным работникам компенсации за использование принадлежащего им, арендованного ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств;

- порядок возмещения расходов, связанных с использованием дистанционными работниками принадлежащего им, арендованного ими оборудования и других сопутствующих средств;

- порядок возмещения дистанционным работникам других расходов, связанных с выполнением трудовой функции дистанционно;

- порядок организации труда работников, временно переводимых на дистанционную работу, включая режим рабочего времени, периоды времени взаимодействия работника и работодателя в пределах рабочего времени, установленного Правилами внутреннего трудового распорядка (ПВТР) или трудовым договором;

- порядок и способ взаимодействия работника с работодателем (при условии, что такие порядок и способ взаимодействия позволяют достоверно определить лицо, отправившее сообщение, данные и другую информацию);

- порядок и сроки представления работником работодателю отчетов о выполнении работы;

- иные положения, связанные с организацией труда работников, временно переводимых на дистанционную работу.

4.2.15. Работник, временно переводимый на дистанционную работу, должен быть ознакомлен с принятыми локальными нормативными актами способом, позволяющим достоверно подтвердить получение работником такого локального нормативного акта.

4.2.16. При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным ст. 312.9 Трудового кодекса Российской Федерации и п. 4.25 Отраслевого соглашения, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется.

4.2.17. По окончании срока перевода на дистанционную работу, но не позднее окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия решения работодателем о временном переводе работников на дистанционную работу, работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.

4.2.18. На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются гарантии, предусмотренные Главой 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации и п.

4.27, п. 4.28 Отраслевого соглашения, включая гарантии, связанные с охраной труда.

4.2.19. Если специфика работы, выполняемая работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя, либо работодатель не может обеспечить работника необходимым для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя согласно ч. 2 ст. 157 Трудового кодекса Российской Федерации, если больший размер оплаты не предусмотрен коллективным договором, соглашениями и (или) локальным нормативным актом, принятым работодателем по согласованию с представительным органом работников.

4.3. Время отдыха

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

4.3.2. В течение рабочего дня Работникам Академии предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью, установленной в Правилах внутреннего трудового распорядка, который в рабочее время не включается. В подразделениях Академии, где по условиям работы перерыв установить нельзя, Работникам предоставляется возможность приема пищи в рабочее время.

4.3.3. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, и другим Работникам в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления перерывов устанавливаются Работодателем, по согласованию с Профкомом.

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

4.4. Дополнительные отпуска

4.4.1. Работодатель с учетом своих производственных и финансовых возможностей может предоставить по письменному заявлению Работника с учетом мнения Профкома дополнительный оплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам с сохранением заработной платы в связи со смертью близких родственников (родителей, супруга, детей, братьев, сестер, бабушек, дедушек, тетей, дядей) - три дня.

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

4.4.3. Для ухода за детьми-инвалидами до достижения ими возраста восемнадцати лет одному из родителей (иному законному представителю) по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в порядке и размере, установленном федеральным законодательством. Неиспользованные в течение месяца дополнительные оплачиваемые выходные дни отпуска в дальнейшем суммированию не подлежат.

4.4.4. Педагогическим работникам Академии, осуществляющим образовательную деятельность, замещающим должности, поименованные в разделе I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. N 225, предоставляется длительный отпуск сроком 10 (десять) месяцев не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы.

Очередность предоставления длительного отпуска, его продолжительность и возможное разделение на части определяется в соответствии с графиком отпусков Академии, утверждаемым ректором с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года. Данный отпуск может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

Продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, осуществляется на основании личного заявления работника.

Работникам, осуществляющим педагогическую деятельность в Академии на условиях совместительства (внутреннего/внешнего) данный отпуск не предоставляется.

По решению Ученого совета Академии оплата длительного отпуска может быть осуществлена за счет средств, полученных Академией от приносящей доход деятельности.

4.4.5. Работникам, не относящимся к педагогическим работникам, с ненормированным рабочим днем (п. 4.1.7 Коллективного договора) предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск

продолжительностью 6 календарных дней. (Приложение № 1)

Право на дополнительный отпуск возникает у работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

Дополнительный отпуск, предоставляемый работникам с ненормированным рабочим днем, суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (в том числе удлиненным), а также другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками. В случае переноса либо неиспользования дополнительного отпуска, а также увольнения право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков.

4.4.6. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам Академии, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска указанных работников, составляет 7 календарных дней.

4.4.7. Всем работникам Академии предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в особых климатических условиях (Южные районы Дальнего Востока) продолжительностью 8 календарных дней.

4.5. Ежегодный оплачиваемый отпуск

4.5.1. Работодатель за две недели до наступления календарного года разрабатывает график отпусков и согласовывает его с Профкомом.

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

4.5.3. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть предоставлен Работнику как в полном объеме, так и разделен на части по согласованию между Работником и Работодателем (при этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней).

4.5.4. Всем работникам Академии предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (статьи 114, 115 ТК РФ).

Для отдельных категорий работников Академии, установлены основные удлиненные оплачиваемые отпуска:

работникам, относящимся к профессорско-преподавательскому составу, а также руководителям, должности которых указаны в подразделе 2 раздела II Номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций (утв. Постановлением Правительства РФ от 21.02.2022 N 225), при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью продолжительностью 56 календарных дней;

работникам-инвалидами продолжительностью 30 календарных дней;

работникам в возрасте до восемнадцати лет продолжительностью 31 календарный день.

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

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

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

4.5.8. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

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

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

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

4.5.12. Если Работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо Работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее, чем за две недели до его начала, то Работодатель по письменному заявлению Работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с Работником.

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

4.5.14. Изменение графика отпусков Работника возможно по уважительным причинам по согласованию Работника и Работодателя.

4.5.15. На Работника, находящегося в отпуске, распространяются на общих основаниях единовременные выплаты, доплаты и премии.

4.5.16. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и

работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.6. Отпуск без сохранения заработной платы

4.6.1. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных статьей 128 Трудового кодекса Российской Федерации, а также в связи:

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

4.6.2. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидами I группы, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. 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 рабочий год не допускается.

4.6.3. Родителю (иному законному представителю) ребенка, отправляющему ребенка в 1-4, 9, 11 класс общеобразовательного учреждения, по его письменному заявлению Работодатель предоставляет один свободный от работы день - 1 сентября без сохранения заработной платы.

4.6.4. Родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащим, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, получивших ранение, контузию или увечье при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на

Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, - до 35 календарных дней в год.

4.7. Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией

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

4.7.2. При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

4.7.3. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам, работникам в возрасте до 18 лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

5. УСЛОВИЯ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

5.1. Основными принципами обеспечения безопасности труда являются:

- предупреждение и профилактика опасностей;
- минимизация повреждения здоровья работников.

Принцип предупреждения и профилактики опасностей означает, что Работодатель систематически должен реализовывать мероприятия по улучшению условий труда, включая ликвидацию или снижение уровней профессиональных рисков или недопущение повышения их уровней, с соблюдением приоритетности реализации таких мероприятий.

Принцип минимизации повреждения здоровья Работников означает, что Работодателем должны быть предусмотрены меры, обеспечивающие постоянную готовность к локализации (минимизации) и ликвидации последствий реализации профессиональных рисков.

Приоритетность реализации мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней устанавливается в примерном перечне, указанном в части третьей статьи 225 Трудового кодекса РФ.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечить право Работников Академии на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, проводить работу по внедрению современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний Работников.

5.2.2. Ежегодно выделять средства в размере не менее 0,2 % от фонда оплаты труда на выполнение мероприятий по безопасности и охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда (далее - СОУТ), обучение по охране труда, медицинских осмотров Работников.

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

5.2.4. Обеспечить совместно с Профкомом на паритетной основе дальнейшую работу комитета по охране труда.

5.2.5. Обеспечить в целях охраны здоровья Работников:

- безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, а также применяемых в производстве инструментов, материалов, при осуществлении образовательного процесса;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда;
- обучение по электробезопасности Работников, занятых на работах по эксплуатации и ремонту электрооборудования;
- обучение Работников по пожарной безопасности;
- своевременное обучение по охране труда руководителей и специалистов непосредственно в Академии или в обучающих организациях;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- проведение СОУТ в соответствии с действующим законодательством о специальной оценке условий труда;
- выявление опасностей на рабочем месте, оценку профессиональных рисков и применение мер по снижению уровней профессиональных рисков или недопущению повышения их уровней, мониторинг и пересмотр выявленных профессиональных рисков;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих

местах;

- соблюдение санитарно-гигиенических требований, температурного, воздушного, светового и водного режима. При понижении температуры внутри помещений ниже минимальной (+18 градусов С⁰) Работодатель по представлению Профкома переводит Работников на сокращенный рабочий день с сохранением средней заработной платы;
- режим труда и отдыха Работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- организацию проведения общественного контроля состояния охраны труда, пожарной и экологической безопасности;
- проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров Работников с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;
- предоставление Работникам одного оплачиваемого рабочего дня (один раз в год) для прохождения периодического медицинского осмотра;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

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

- гибели Работника - пять минимальных размеров оплаты труда (далее - МРОТ), а также расходов на погребение в размере пяти МРОТ;
- получения Работником инвалидности - трех МРОТ;
- утраты Работником трудоспособности, не позволяющей выполнять трудовые обязанности по прежнему месту работы - трех МРОТ.

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

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

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

5.2.10. Обеспечить аптечками первой помощи спортивные залы и

подразделения, перечень которых утверждается приказом ректора Академии по согласованию с Профкомом.

Ответственность за сохранение аптек, выдачу медикаментов Работникам несут руководители подразделений, комендант учебного корпуса и заведующая общежитием. Ответственность за приобретение аптек и ежегодное пополнение их медикаментами несет начальник медицинской части.

5.2.11. Выдавать бесплатно работникам, профессии и должности и виды работ которых предусмотрены действующим законодательством, специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства.

Перечень должностей работников и нормы предоставления специальной одежды, обуви, других средств индивидуальной защиты, смывающих и (или) обезвреживающих средств утверждаются приказом ректора Академии по согласованию с Профкомом

5.2.12. Выдавать бесплатно санитарно-гигиеническую одежду и санитарные принадлежности работникам медицинской части, профессии и должности которых предусмотрены отраслевыми нормами.

Перечень должностей медицинских работников и нормы предоставления санитарно-гигиенической одежды и санитарных принадлежностей утверждаются приказом ректора Академии по согласованию с Профкомом.

5.2.13. По результатам СОУТ устанавливать работникам гарантии и компенсации за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в зависимости от класса (подкласса) условий труда.

5.2.14. На основании СОУТ обеспечивать молоком Работников, занятых во вредных условиях труда в соответствии с установленными действующим законодательством нормами.

5.2.15. Выделять средства для компенсационных выплат в размере, эквивалентном стоимости молока жирностью не менее 2,5 % или других равноценных пищевых продуктов Работникам, занятым во вредных условиях труда.

5.2.16. Доплаты за вредные условия труда устанавливаются по результатам СОУТ работникам, непосредственно занятым на работах, предусмотренных и утвержденных в установленном порядке Перечнем профессий (должностей) работников для установления доплат за вредные условия труда, и начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах или в таких условиях труда.

Перечень профессий (должностей) работников для установления доплат утверждаются приказом ректора Академии по согласованию с Профкомом.

5.3. Профком обязуется:

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

5.3.2. Контролировать своевременную, в соответствии с установленными нормами, выдачу Работникам спецодежды, спецобуви и других средств

индивидуальной защиты, смывающих и (или) обезвреживающих средств.

5.3.3. Принимать участие в работе комитета по охране труда.

5.3.4. Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве с Работниками Академии.

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

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

5.3.7. В случае грубых нарушений требований охраны труда (отсутствие нормативной освещенности, низкая температура в помещениях, повышенный шум и др.) требовать от Работодателя приостановления работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления Работодателя.

5.4. Работник обязуется:

5.4.1. Соблюдать требования охраны и безопасности труда.

5.4.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

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

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

5.5. Улучшение условий и охраны труда

5.5.1. Стороны признают свою обязанность сотрудничать в деле сохранения здоровья и безопасности труда Работников и обязуются обеспечить:

- организацию и ведение охраны труда с соблюдением всех нормативных требований;

- распределение функциональных обязанностей и ответственности руководителей, должностных лиц в этих вопросах.

5.5.2. Работодатель организует содержание аудиторий, лабораторий, производственных помещений и рабочих мест, мест общего пользования в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами; обеспечивает готовность аудиторий, лабораторий, спортивных залов и оборудования к новому учебному году.

5.5.3. Выдача, замена, хранение, стирка, чистка, ремонт, дезинфекция

средств индивидуальной защиты Работников осуществляется за счет средств Академии.

5.5.4. В случае нарушения пунктов Коллективного договора по охране труда Работодатель устанавливает персональную ответственность руководителей подразделений в соответствии с действующим законодательством.

6. ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

6.1. Право Работника зарабатывать средства

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

6.1.2. Работодатель совместно с Профкомом решили, что трудовые доходы Работника максимальными размерами не ограничиваются, а зависят от результатов и качества его труда.

6.1.3. Оплата труда Работников производится в соответствии с законодательством Российской Федерации и Положением об оплате труда работников Академии, принимаемым решением Ученого совета Академии, иными локальными актами Академии.

6.2. Гарантии минимального размера оплаты труда

Работодатель гарантирует, что месячная заработная плата Работников при условии отработки месячной нормы рабочего времени не будет установлена ниже МРОТ, утвержденного федеральным законодательством с последующим начислением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в особых климатических условиях.

6.3. Формы, системы и размеры оплаты труда

Стороны договорились, что:

6.3.1. Регулирование вопросов оплаты труда производится с учетом:

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

- формирование размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп Работников, не допуская установления различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов «вилки» размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям Работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию; существенной дифференциации в размерах

оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

- создания условий для оплаты труда Работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании Академии;
- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех Работников Академии.

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

- размер вознаграждения Работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- Работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого Работника в результат деятельности Академии, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с Профкомом (принцип прозрачности).

6.3.3. Размеры должностных окладов (ставок) определяются по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням и выплачиваются с учетом нормы часов рабочего времени из расчета занятости в течение учетного периода, установленной для каждой категории работников федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, локальными нормативными актами Академии.

6.3.4. Система оплаты труда Работников включает размеры окладов (должностных окладов), ставок, выплаты компенсационного, стимулирующего характера, предусмотренные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, и устанавливается Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

6.3.5. Система оплаты труда работников Академии устанавливается с учетом:

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- базовых окладов (базовых должностных окладов), повышающих

коэффициентов, базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

- перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного для федеральных государственных бюджетных образовательных учреждений;

- перечня видов выплат стимулирующего характера, утвержденных для федеральных государственных бюджетных образовательных учреждений;

- иных обязательных выплат, установленных законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, (классифицируются как стимулирующие обязательные выплаты);

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

- мнения Профкома Работников Академии.

6.3.6. В целях реализации Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда Академия осуществляет поэтапное совершенствование системы оплаты труда и оформления трудовых отношений с Работниками на основе «эффективного контракта».

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

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

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

6.3.7. Выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

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

6.3.8. Выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты в работе;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- премиальные выплаты по итогам работы.

Стимулирующие выплаты Работникам устанавливаются приказом

ректора по представлению руководителей структурных подразделений, проректоров в соответствии с Положением об оплате труда, иными локальными актами Академии.

6.3.9. Заработная плата выплачивается работникам два раза в месяц: 20 числа - заработная плата за первую половину текущего месяца; 5 числа следующего месяца - окончательный расчет за предыдущий месяц путем перечисления в кредитную организацию, указанную в заявлении Работника.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

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

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

6.3.12. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала в соответствии с утвержденным графиком отпусков.

6.3.13. Расчет средней заработной платы производится на основании нормативных правовых актов Правительства Российской Федерации.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ДЛЯ РАБОТНИКОВ

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. направлять на финансирование мероприятий по обеспечению социальных гарантий для Работников денежные средства в размере, установленном Планом финансово-хозяйственной деятельности на текущий финансовый год, в том числе для:

- оздоровления работников;
- материальной поддержки беременных женщин-работниц Академии и женщин-работниц, находящихся в отпуске по уходу за ребенком за полутора лет;
- оказания материальной помощи работникам, оказавшимся в трудных жизненных ситуациях;
- ведения культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы;
- компенсации работнику расходов на найм жилья (в случае переезда из другой местности). Порядок возмещения расходов по найму жилого помещения работником регламентируется локальным нормативным актом Академии и (или) приказом ректора Академии;
- частичной оплаты санаторно-курортного лечения. Порядок оплаты

санаторно-курортного лечения регламентируется локальным нормативным актом Академии и (или) приказом ректора Академии;

- оказания материальной поддержки аспирантам и соискателям ученой степени при защите диссертаций и авторам для публикации научных монографий и авторефератов;

- оказания материальной помощи малообеспеченным и многодетным семьям (имеющим трех и более детей), семьям лиц участников специальной военной операции (СВО). Размеры материальной помощи в каждом конкретном случае устанавливаются индивидуально с учетом дохода на члена семьи и личного вклада Работника в развитие Академии.

7.1.2. При направлении Работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой (расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения; суточные, иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя).

7.1.3. Работодатель поощряет Работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности: объявляет благодарность, выплачивает премию, награждает наградами Академии (памятные знаки, медали, почетные грамоты).

7.1.4. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством Работники могут быть представлены к отраслевым и государственным наградам.

7.1.5. При наличии финансовых средств Работодатель премирует Работников:

- к юбилейным датам работника Академии (по достижению возраста кратного 5 и 10 годам);

- к праздникам, в том числе профессиональным;

- в иных случаях, установленных Положением об оплате труда.

7.1.6. Работодатель может устанавливать льготную оплату Работникам Академии и их детям при получении высшего образования соответствующего уровня впервые, обучении на программах дополнительного и довузовского образования, реализуемых в Академии. Порядок установления льготной стоимости обучения утверждается локальным нормативным актом Академии.

7.1.7. Работодатель предоставляет на льготных условиях Работникам Академии и их детям, спортивный зал и другие сооружения физкультурно-оздоровительного комплекса Академии. Порядок установления льготных условий утверждается локальным нормативным актом Академии или приказом ректора Академии.

7.1.8. Предоставлять Работникам при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей настоящего пункта, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере

охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с Работодателем.

7.1.9. Работодатель обязуется распределять по решению жилищной комиссии жилье, предоставляемое Академией.

7.2. Профком участвует в организации отдыха и оздоровления Работников и членов профсоюзной организации.

8. ОСОБЕННОСТИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ТРУДОВЫХ ПРАВ ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ АКАДЕМИИ

8.1. Работники, призванные на военную службу по мобилизации, направленные на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или поступившие на военную службу по контракту в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключившие контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации

8.1.1. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации, направления на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключения им контракта о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

8.1.2. Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника

прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации, на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

8.1.3. В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий настоящего коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных настоящим разделом.

8.1.4. В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

8.1.5. Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

8.1.6. На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода.

8.1.7. Работодатель в период приостановления действия трудового договора вправе выплачивать работнику материальную помощь.

8.1.8. Период приостановления действия трудового договора в соответствии с настоящим разделом засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

8.1.9. Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня. При отсутствии оснований для прекращения срочного трудового договора, предусмотренных частью одиннадцатой ст. 351.7. Трудового кодекса РФ, срочный трудовой договор возобновляется на период, равный остатку срока действия данного трудового договора, исчисляемого на день приостановления его действия.

8.1.10. Работник в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного

оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы в Академии.

8.1.11. Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации вуза, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок в соответствии с частью первой и абзацами третьим, пятым, девятым - одиннадцатым части второй статьи 59 Трудового Кодекса РФ.

8.1.12. В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 Трудового кодекса. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

8.1.13. Лицо, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения указанным лицом военной службы по мобилизации, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо после окончания действия заключенного указанным лицом контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности у работодателя, с которым указанное лицо состояло в трудовых отношениях до призыва на военную службу по мобилизации, направления на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации, заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в случае отсутствия вакансии по такой должности на другую

вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности (соответствующая работа) не должна быть противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья.

8.2. Работники, выполняющие работу по наставничеству в сфере труда

8.2.1. Наставничество в сфере труда (далее - наставничество) - выполнение работником на основании его письменного согласия по поручению работодателя работы по оказанию другому работнику помощи в овладении навыками работы на производстве и (или) рабочем месте по полученной (получаемой) другим работником профессии (специальности).

8.2.2. С работником Академии осуществляющим наставничество заключается дополнительное соглашение к трудовому договору в котором указываются содержание, сроки и форма выполнения такой работы.

8.2.3. Размеры и условия осуществления выплат за наставничество работникам Академии устанавливаются локальным нормативным актом Академии - Положением «О наставничестве», в соответствии с действующими в Академии системами оплаты труда с учетом содержания и (или) объема работы по наставничеству и закрепляются в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником.

8.2.4. Работник имеет право досрочно отказаться от осуществления им наставничества, а работодатель - досрочно отменить поручение об осуществлении наставничества, предупредив об этом работника не менее чем за три рабочих дня.

9. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ РАБОТОДАТЕЛЯ И ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

9.1. Взаимное признание прав

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

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

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

9.1.4. Работодатель в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации, Коллективным договором перед

принятием решения направляет для согласования проект локального нормативного акта и обоснование по нему в Профком.

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

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

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

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

9.2. Гарантии работникам, избранным в профсоюзные органы

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

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

9.2.3. Работодатель безвозмездно предоставляет членам Профкома помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также создает условия для размещения информации в доступном для всех Работников месте и на сайте Академии.

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

9.2.5. Увольнение по инициативе Работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, Работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия Профкома, а председателя (заместителя председателя) Профкома - с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

9.2.6. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с Работниками, избравшимися в состав Профкома, не допускается в течение

двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или увольнения за виновные действия в соответствии с трудовым законодательством. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

10. ПОРЯДОК КОНТРОЛЯ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ВНЕСЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ

10.1. Порядок внесения изменений и дополнений:

10.1.1. Для подготовки изменений, дополнений или проекта нового Коллективного договора Работодатель и Профком договорились создать комиссию по подготовке и соблюдению условий Коллективного договора, которая рассматривает споры, выявляет социально-профессиональные интересы Работников, готовит предложения для внесения изменений и дополнений в Коллективный договор.

10.1.2. Изменение и дополнение Коллективного договора производится в форме принятия отдельных соглашений, принятых решением комиссии по подготовке и соблюдению условий Коллективного договора.

10.1.3. Контроль за выполнением Коллективного договора Работодатель и Профком осуществляют регулярно. Стороны отчитываются об исполнении условий Коллективного договора на Конференции работников и обучающихся.

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

10.1.5. При возникновении у Работников спора с Работодателем, связанного с применением Коллективного договора, они могут обратиться в Профком для разрешения спорной ситуации с участием Профкома или его представителя в оперативном порядке.

10.1.6. Оценка деятельности Работодателя и Профкома по выполнению коллективного договора дается на Конференции работников и обучающихся.

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей и продолжительность отпуска
работников с ненормированным рабочим днем

№ п/п	Структурное подразделение	Наименование должности	Продолжительность отпуска в календарных днях
1.	Ректорат	Проректор по развитию имущественного комплекса	6
2.		Проректор по социально-экономической деятельности	6
3.		Помощник ректора по стратегическому развитию	6
4.		Ведущий юрисконсульт	6
5.	Отдел бухгалтерского учета	Главный бухгалтер	6
6.		Заместитель главного бухгалтера по бухгалтерскому учету	6
7.	Отдел закупок	Начальник отдела	6
8.	Планово-экономический отдел	Начальник отдела	6
9.	Отдел кадров	Начальник отдела	6
10.		Заместитель начальника отдела	6
11.	Административно-хозяйственная часть	Начальник административно-хозяйственной части	6
12.		Главный инженер	6
13.		Главный энергетик	6
14.		Водитель	6
15.	Библиотечно-издательский отдел	Начальник отдела	6
16.	Учебно-спортивная база	Директор учебно-спортивной базы	6
17.	Общежитие	Заведующий общежитием	6
18.	Отдел цифровой трансформации	Начальник отдела	6
19.	Проектный офис	Руководитель	6

