

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

«БРАТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
(ФГБОУ ВО «БрГУ»)

Представитель Работодателя –  
ректор

И.С. Ситов  
25 июня 2024 года



Представитель Работников –  
председатель первичной профсоюзной  
организации работников

Н.А. Карпова  
23 июня 2024 года



## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

«БРАТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

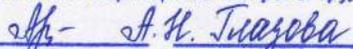
на период с 01.09.2024 по 31.08.2027

Утвержден

конференцией работников и обучающихся  
федерального государственного бюджетного  
образовательного учреждения высшего  
образования «Братский государственный  
университет» (протокол № 1 от 19.06.2024)

Зарегистрирован

в отделе социального партнерства  
и охраны труда администрации города Братска

Администрация муниципального образования города Братска Комитет экономического развития <b>ЗАРЕГИСТРИРОВАНО</b> рег. № 79/24 «02» 07 2024 г. Главный специалист отдела социального партнерства и охраны труда  подпись Ф.И.О.
---

Братск, 2024

## ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Общие положения .....	3
2. Обязательства представителей сторон.....	5
3. Социальное партнерство .....	6
4. Трудовые отношения .....	9
5. Оплата труда.....	14
6. Рабочее время и время отдыха.....	18
7. Условия и охрана труда .....	20
8. Социальные гарантии, льготы, компенсации .....	22
9. Гарантии профсоюзной деятельности .....	25
10. Контроль за выполнением Договора.....	27
Приложение. Соглашение по охране труда между работодателем и профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации работников ФГБОУ ВО «БрГУ».....	28

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) заключен в соответствии с:

- Конституцией Российской Федерации;
- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Отраслевым соглашением по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации;
- нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- Уставом федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Братский государственный университет» (далее – ФГБОУ ВО «БрГУ», Университет).

Целью Договора является определение в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий, правовых и профессиональных гарантий и льгот, улучшающих положение для работников и обеспечивающих стабильную и эффективную деятельность ФГБОУ ВО «БрГУ».

Договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ФГБОУ ВО «БрГУ» и устанавливающим условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы, принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемым между полномочными представителями работников Университета и работодателя в пределах их компетенции.

1.2. Сторонами Договора (далее – Стороны) являются:

- работники федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Братский государственный университет»: члены первичной профсоюзной организации работников ФГБОУ ВО «БрГУ» (далее – Профсоюз) и работники, не являющиеся членами Профсоюза, но уполномочившие выборный орган первичной профсоюзной организации (ППО) на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации (далее – Работники). Полномочным представителем Работников является Профсоюз в лице его председателя, действующего на основании Устава Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации;
- работодатель – федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Братский государственный университет» (далее – Работодатель). Полномочным представителем Работодателя является ректор, действующий на основании Устава ФГБОУ ВО «БрГУ».

Работники поручают Профсоюзу представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам, обусловленным настоящим Договором.

Действие настоящего Договора распространяется на всех Работников Университета.

Профсоюз выступает полномочным представителем Работников по вопросам социального партнерства при разработке и заключении Договора, при ведении переговоров по нему, а также контроле исполнения положений Договора.

1.3. Положения Договора:

- являются обязательными для выполнения и не ограничивают права Работодателя в расширении социальных гарантий и мер социальной поддержки Работникам при наличии собственных средств для их обеспечения;
- распространяются на Работодателя и Работников Университета, состоящих с ним в трудовых отношениях.
- применяются при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.4. Стороны Договора договорились о том, что:

1.4.1. Утверждение Договора осуществляется на конференции научно-педагогических работников, представителей других категорий работников ФГБОУ ВО «Братский государственный университет» (далее – Конференция). Договор по поручению Конференции подписывается представителями Сторон – ректором ФГБОУ ВО «БрГУ» и председателем Профсоюза.

1.4.2. Условия коллективного и трудовых договоров не могут ухудшать положения работников Университета по сравнению с законодательством Российской Федерации.

Законодательные и иные нормативные правовые акты Российской Федерации, улучшающие правовое регулирование социально-экономического положения Работников по сравнению с регулированием, предусмотренным Договором, применяются с даты вступления их в силу.

1.4.3. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации в течение срока действия Договора Стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих изменения или дополнения Договора, заинтересованная Сторона направляет другой Стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров. Предложенные Сторонами изменения и дополнения вносятся в Договор после положительного решения по ним Работодателя, Профкома и ученого совета Университета.

Принятые изменения и дополнения к Договору оформляются подписанными Сторонами дополнительными соглашениями, являющимися неотъемлемой частью Договора.

1.4.4. Стороны не вправе в течение срока действия Договора в одностороннем порядке изменить, приостановить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.5. Договор вступает в силу со дня его подписания и действует в течение трех лет.

По истечении установленного срока Договор действует до тех пор, пока Стороны не заключат новый, при этом Соглашение о продлении срока действия Договора должно быть подписано Сторонами до истечения срока его действия. Прежняя редакция коллективного договора прекращает свое действие со дня вступления в силу нового Договора.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Договора либо продлению действия настоящего Договора на новый трехлетний срок должны быть начаты не позднее трех месяцев до окончания срока действия Договора.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ч. 6 ст. 43 ТК РФ).

1.6. Договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

Вступление Договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

1.7. Текст Договора размещается на официальном сайте Университета в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

1.8. Договор вступает в силу 01.09. 2024 года.

1.9. Правила внутреннего трудового распорядка ФГБОУ ВО «БрГУ», Положение о порядке зачисления детей работников и работников на дополнительные платные места федерального государственного образовательного учреждения высшего образования «Братский государственный университет», Положение об оплате труда работников федерального государственного образовательного учреждения высшего образования «Братский государственный университет», являющихся приложением к Коллективному договору федерального государственного образовательного учреждения высшего образования «Братский государственный университет» на 2016-2019 годы, утвержденным конференцией работников и обучающихся ФГБОУ ВО «БрГУ» 17 июня 2016 г. и зарегистрированным в отделе социального партнерства и охраны труда Администрации муниципального образования города Братска Комитет экономического развития рег.№ 291/16 от 01.07.2016 г., продолжают свое действие до принятия их в новой редакции.

## 2. Обязательства представителей Сторон Договора

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие Университета и необходимость улучшения положения Работников Работодатель и Профсоюз договорились:

2.1.1. Способствовать повышению качества образования и науки в Университете, результативности деятельности Университета.

2.1.2. Участвовать в действующих органах социального партнерства.

2.2. Работодатель:

2.2.1. Организует систематическую работу по дополнительному профессиональному образованию Работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, других педагогических и научных Работников Университета.

2.2.2. Предоставляет Профсоюзу по его письменному запросу информацию о численности и составе Работников, системе оплаты труда, размерах средней заработной платы по категориям персонала, а также данные по иным показателям, связанным с оплатой труда Работников, о соотношении численности «студент-преподаватель», показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) Работников, о принятых государственными органами решениях по финансовому обеспечению отдельных направлений деятельности Университета и другую необходимую информацию в сфере социально-трудовых вопросов.

2.2.3. Направляет в Профсоюз для рассмотрения проекты локальных нормативных правовых актов, поименованных в п.3.3.1., п.3.3.3 и затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы Работников, прежде всего, в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий, награждения ведомственными наградами, а также обеспечивает непосредственное участие представителя Профсоюза в их разработке.

2.2.4. Рассматривает представления Профсоюза о выявленных нарушениях действующего законодательства, иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимает меры по их устранению и информирует Профсоюз о принятых мерах.

2.3. Профсоюз:

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов Работников при разработке и согласовании проектов локальных нормативных актов, поименованных в п.3.3.1., п.3.3.3 и затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы Работников, в том числе в области оплаты труда и социально-трудовых гарантий.

2.3.2. Оказывает помощь Работникам в вопросах применения трудового законодательства Российской Федерации; принятия Работодателем локальных нормативных актов, поименованных в п.3.3.1., п.3.3.3 и содержащих нормы трудового права; заключения Договора, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.3.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов Сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе Университета.

2.3.4. Содействует предотвращению в Университете индивидуальных и коллективных трудовых споров при выполнении Работодателем обязательств, включенных в Договор.

2.3.5. Проводит анализ практики применения трудового законодательства Российской Федерации.

2.3.6. Осуществляет контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства Российской Федерации, Договора, соглашений и локальных нормативных актов, поименованных в п.3.3.1., п.3.3.3 и иных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.3.7. Содействует в проведении специальной оценки условий труда Работников.

2.4. В случае возникновения споров в связи с исполнением обязательств по настоящему Договору Стороны принимают все меры к разрешению споров и разногласий путем переговоров.

2.5. При невозможности урегулирования споров и разногласий путем переговоров Стороны устанавливают обязательный претензионный порядок.

2.6. Под претензионным порядком в рамках Договора понимается обязанность Стороны по Договору в случае наличия возражений по исполнению или неисполнению другой Стороной обязательств по Договору направить ей для обязательного рассмотрения письменную претензию, содержащую указание на характер допущенных другой Стороной нарушений обязательств, мотивированную ссылку на условия Договора или положения действующего законодательства Российской Федерации.

2.7. Претензия будет считаться направленной надлежащим образом, если она отправлена по реквизитам другой Стороны заказным письмом с уведомлением или доставлена адресату курьером или иным способом, позволяющим удостовериться в получении претензии адресатом.

2.8. В случае, если претензионный порядок не позволил Сторонам прийти к соглашению по предмету спора, Стороны вправе прибегнуть к его разрешению в судебном порядке.

### 3. Социальное партнерство

3.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

3.1.1. Вести социальный диалог на основе принципов социального партнёрства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно-общественного управления образованием, соблюдать определённые настоящим Договором обязательства и договоренности.

3.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

3.1.3. Обеспечивать участие представителей другой стороны Договора в решении вопросов, связанных с содержанием договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников.

3.1.4. Реализовывать возможности переговорного процесса с целью учёта интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе Работников.

3.1.5. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по поддержке Работников из числа молодежи:

проведение работы с молодежью с целью закрепления их в организациях;

– содействие повышению профессиональной квалификации и карьерному росту Работников из числа молодежи в рамках управления персоналом;

– внедрение в Университете различных форм поддержки и поощрения представителей молодежи, достигающих высоких результатов в учебе и (или) труде и активно участвующих в научной, творческой, воспитательной и общественной деятельности;

– обеспечение правовой и социальной защищенности Работников из числа молодежи;

– активизация и поддержка патриотического воспитания молодежи, воспитания здорового образа жизни, молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

3.2. В целях обеспечения деятельности Профсоюза и его выборного органа в соответствии с федеральным законодательством, законами и иными нормативными

правовыми актами субъекта Российской Федерации, соглашениями, настоящим Договором Работодатель обязуется:

3.2.1. При наличии письменных заявлений Работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно и бесплатно перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы Работников.

При этом Работодатель перечисляет членские профсоюзные взносы в течение трех дней после выплаты заработной платы, не допуская задержки перечисления средств.

В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с Работодателем (ст.30 ТК РФ), Работодатель обеспечивает по письменному заявлению Работника ежемесячное перечисление на счет Профсоюза денежных средств из заработной платы Работника в размере, установленном выборным органом Профсоюза, но не менее 1 %<sup>1</sup>.

3.2.2. При принятии локальных нормативных актов, поименованных в п. 3.3.1., п.3.3.3 и затрагивающих права Работников Университета, учитывать мнение выборного органа Профсоюза в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим Договором, Уставом Университета.

3.2.3. Соблюдать права и гарантии Профсоюза, установленные законодательством, соглашениями и настоящим Договором.

3.2.4. Своевременно рассматривать и принимать меры по устранению нарушений трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

3.2.5. Работодатель вправе произвести увольнение Работника, являющегося членом выборного органа Профсоюза, по основанию, предусмотренному пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ в течение одного месяца со дня получения решения (мотивированного мнения) вышестоящего выборного профсоюзного органа о согласии с данным увольнением, либо истечения установленного срока представления такого решения (мотивированного мнения), либо вступления в силу решения суда о признании необоснованным несогласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа с данным увольнением.

3.2.6. Обеспечивать осуществление мероприятий по внесению изменений и дополнений в Устав Университета в связи с изменением типа учреждения с обязательным участием Работников, включая закрепление в Уставе порядка принятия решения о назначении представителя Работников (члена выборного органа Профсоюза) Университета членом наблюдательного совета.

3.3. Взаимодействие Работодателя с выборным органом Профсоюза осуществляется посредством:

3.3.1. Учета мнения представительного органа Работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ при принятии локальных нормативных актов, устанавливающих:

- порядок проведения аттестации Работников (статья 81);
- перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем (статья 101);
- графики сменности (статья 103);
- разделение рабочего дня на части (статья 105);
- очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (статья 123);
- систему оплаты труда (статья 135, статья 144);
- правила внутреннего трудового распорядка (статья 190);
- положения, инструкции по охране труда (статья 214);

<sup>1</sup> Согласно пункту 2 статьи 44 Устава Профсоюза членский взнос в Профсоюзе устанавливается в размере не менее одного процента от ежемесячной заработной платы и других доходов, связанных с трудовой деятельностью.

- порядок временного перевода работников на дистанционную работу (статья 312.9).
- форму расчетного листка (статья 136);
- систему нормирования труда (статья 159, статья 162);
- введение режима неполного рабочего времени дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев и его отмену (статья 74);
- формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (статья 196);
- порядок взаимодействия дистанционного работника и работодателя (статья 312.3).

3.3.2. Учета мнения выборного органа Профсоюза в порядке, установленном ТК РФ в случаях:

- увольнения работников, являющихся членами Профсоюза по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ;
- привлечения Работника к сверхурочной работе в случаях, когда таковое не допускается без письменного согласия Работника и без учета мнения выборного органа Профсоюза (статья 99);
- привлечения Работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, когда таковое не допускается без письменного согласия Работника и без учета мнения выборного органа Профсоюза (статья 113).

3.3.3. Работодатель с учетом мнения выборного органа Профсоюза (по согласованию) принимает (утверждает) локальные нормативные акты образовательной организации, определяющие:

- сроки проведения специальной оценки условий труда;
- правила и инструкции по охране труда для Работников;
- представление Работников к награждению отраслевыми и иными наградами;
- утверждение графика длительных отпусков;
- принятие Работодателем локальных нормативных актов поименованных в п. 3.3.1. и решений в иных случаях, предусмотренных настоящим Договором.

3.4. Выборный орган Профсоюза обязуется:

3.4.1. Способствовать реализации настоящего Договора, сохранению социальной стабильности в трудовом коллективе, строить свои взаимоотношения с Работодателем на принципах социального партнёрства.

3.4.2. Разъяснять Работникам положения настоящего Договора.

3.4.3. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

3.4.4. Представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы Работников, не являющихся членами Профсоюза в случае, если они уполномочили выборный орган Профсоюза представлять их интересы.

3.4.5. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе, за:

- правильностью ведения и хранения трудовых книжек Работников (сведений о трудовой деятельности) своевременностью внесения в них записей;
- своевременным предоставлением сведений о трудовой деятельности Работника в систему обязательного пенсионного страхования для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации<sup>2</sup>;
- охраной труда в Университете;

<sup>2</sup> Статья 66.1. ТК РФ

– правильностью и своевременностью предоставления Работникам ежегодных оплачиваемых отпусков.

3.4.6. В целях повышения конкурентоспособности Университета, улучшения качественного состава Работников и поощрения движения контингента Работников давать предложения по критериям конкурсного отбора, критериям стимулирования, поощрения, повышения эффективности работы.

3.4.7. Обеспечивать выполнение условий настоящего Договора.

3.4.8. Участвовать в формировании в Университете системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

3.4.9. Представлять, выражать и защищать социальные, трудовые, профессиональные права и интересы Работников – членов Профсоюза перед Работодателем, в муниципальных и других органах, комиссиях по трудовым спорам, суде.

3.4.10. Осуществлять проверку уплаты и перечисления членских профсоюзных взносов в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.4.11. Информировать ежегодно членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

3.4.12. Содействовать оздоровлению детей Работников Университета.

3.4.13. Ходатайствовать о представлении к наградам Работников Университета.

3.4.14. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для Работников Университета.

3.4.15. Добиваться от Работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных нормативных актов, поименованных

в п. 3.3.1, п. 3.3.3 без необходимого согласования с выборным органом Профсоюза (без учёта мотивированного мнения).

3.4.16. Выступать инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

#### 4. Трудовые отношения

4.1. Основным документом, регулирующим трудовые отношения между Работником и Работодателем, является трудовой договор, заключенный в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

4.1.1. Трудовые договоры с Работниками заключаются в письменной форме, как на неопределенный срок, так и на срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

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

Трудовые договоры на замещение должностей педагогических Работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, научных Работников Университета, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования, заключаются на срок, определенный сторонами трудового договора с учетом особенностей, установленных статьями 332 и 336.1 ТК РФ.

Заключению трудового договора на замещение должностей педагогических Работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, научных Работников Университета, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования, а также переводу на указанные должности предшествует избрание по конкурсу (проведение выборов) на

замещение соответствующей должности, которое проводится в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, с учетом Устава и иных локальных нормативных актов Университета.

4.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, отраслевого Соглашения, других соглашений, настоящего Договора, Устава и иных локальных нормативных актов Университета.

4.1.3. Работодатель обеспечивает заключение (оформление в письменной форме) с Работниками трудовых договоров, в которых конкретизированы трудовые функции (обязанности), условия труда, а также меры социальной поддержки, предусматривающие в том числе такие обязательные условия оплаты труда, как:

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

- размеры выплат компенсационного характера:

- Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда,

- за работу в местностях с особыми климатическими условиями,

- 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),

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

4.1.4. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление Работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) в соответствии со сроками, установленными действующим законодательством, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

4.1.5. По программам среднего профессионального образования Университет обеспечивает регулирование трудовых прав педагогических Работников, руководителей структурных подразделений и иных Работников в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, в том числе предоставляет право руководителям структурных подразделений наряду с работой, определенной трудовым договором, замещать на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических Работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности (далее – учебная нагрузка) в группах, которая не считается совмещением. При замещении должностей педагогических Работников без занятия штатной должности наряду с работой, определенной трудовым договором, могут одновременно осуществляться такие виды дополнительной работы за дополнительную оплату (вознаграждение), которые непосредственно связаны с педагогической работой, как классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и другие виды работ, не входящие в должностные обязанности педагогических Работников.

Определение учебной нагрузки и видов дополнительной работы лицам, замещающим должности педагогических Работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указываются срок, в течение которого будет выполняться

учебная нагрузка, ее содержание и объем, а также размер оплаты. Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным Работникам других образовательных организаций, Работникам предприятий, учреждений и организаций осуществляется при условии выполнения требований федеральных государственных образовательных стандартов и локальных нормативных актов Университета.

4.1.6. Работодатель в сфере трудовых отношений обязан:

- до подписания трудового договора с Работником ознакомить его под подпись с Уставом Университета, правилами внутреннего трудового распорядка, отраслевым Соглашением, настоящим Договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника;

- вести трудовые книжки на каждого работника, проработавшего свыше пяти дней, в случае, когда работа в Университете является для работника основной (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется);

- по письменному заявлению Работника предоставлять сведения о его трудовой деятельности;

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

- не допускать снижение уровня трудовых прав педагогических Работников с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам педагогических Работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение в труде;

- учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных статьей 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.2. Работодатель обеспечивает Работнику выплату выходного пособия в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в соответствии со ст. 178 ТК РФ, 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;

- призывом Работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

- восстановлением на работе Работника, ранее выполнявшего эту работу;

- отказом Работника от перевода на работу в другую местность вместе с Работодателем;

- 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;

- отказом Работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

4.3. Стороны совместно участвуют в совершенствовании нормативно-правового регулирования в вопросе порядка замещения должностей педагогических Работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, научных Работников.

4.4. Трудовые договоры на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, заключаются на неопределенный срок или на определенный срок, соответствующие срокам избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности.

Заключению трудового договора на замещение должности педагогического Работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, а также переводу на такую должность предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности с указанием срока избрания. Срок избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности определяется коллегиальным органом управления Университетом и может быть неопределенным или определенным, если трудовой договор между педагогическим Работником, относящимся к профессорско-преподавательскому составу, и данной организацией заключается для выполнения определенной работы, носящей заведомо срочный (временный) характер, допускается избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности на срок менее трех лет, но не менее чем на один год.

В целях сохранения непрерывности учебного процесса допускается заключение трудового договора на замещение должности педагогического Работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности при приеме на работу по совместительству или на срок не более одного года, а для замещения временно отсутствующего Работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, – до выхода этого работника на работу.

Не проводится конкурс на замещение должностей декана факультета и заведующего кафедрой.

Положение о порядке замещения должностей педагогических Работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, утверждается в порядке, устанавливаемом уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

При избрании Работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им по срочному трудовому договору должности педагогического Работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, новый трудовой договор может не заключаться. В этом случае действие срочного трудового договора с Работником продлевается по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на неопределенный срок или на срок избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности.

При переводе на должность педагогического Работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, в результате избрания по конкурсу на соответствующую должность срок действия трудового договора с Работником может быть изменен по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на срок избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности или на неопределенный срок.

Должности декана факультета и заведующего кафедрой являются выборными. Порядок проведения выборов на указанные должности устанавливается Уставом Университета.

4.5. Стороны исходят из того, что для Работников в трудовом договоре, дополнительном соглашении к трудовому договору могут предусматриваться технологии дистанционной работы в соответствии с образовательной программой.

Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение Работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения Работником трудовой

функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

Трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение Работником трудовой функции дистанционно, заключаются между Работником и Работодателем в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, Работник по инициативе Работодателя может быть временно переведен на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). 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.

Порядок обеспечения работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе Работодателя необходимыми для выполнения этим Работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, срок и размер такого обеспечения устанавливается Работодателем с учетом мнения (по согласованию) выборного органа Профсоюза либо работнику, переведенному на дистанционную работы выплачивается компенсация за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, подлежит оформлению в качестве заключения дополнительного соглашения к трудовому договору.

Временный перевод на дистанционную работу осуществляются на основании локального нормативного акта Работодателя, принятого с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации либо по согласованию с ним.

По заявлению Работника условия осуществления им временной дистанционной работы могут быть определены в дополнительном соглашении к трудовому договору с учетом норм Трудового кодекса Российской Федерации.

Регулирование режима рабочего времени и оплаты труда педагогических Работников в периоды, связанные с наступлением санитарно-эпидемиологических, климатических и других оснований, приводящих в том числе к переводу Работников на дистанционный режим работы, осуществляется в соответствии с положениями приказа Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.

4.6. Стороны исходят из того, что диспансеризация и обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры Работников являются различными по своему содержанию, целям и порядку проведения комплексами мероприятий.

Прохождение Работниками обязательных медицинских осмотров не лишает их права на прохождение диспансеризации и не освобождает Работодателя от обязанности предоставить Работнику гарантии, предусмотренные статьей 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством РФ в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы. Периодичность и продолжительность такого освобождения от работы зависят от возраста Работника и наличия у него статуса пенсионера, предпенсионера. Порядок и условия прохождения Работниками диспансеризации, определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, правилами внутреннего трудового распорядка.

4.7. Стороны исходят из того, что в случаях необходимости прохождения профилактических прививок, при наличии соответствующего решения органа исполнительной власти в области здоровья граждан, Работникам Университета предоставляются оплачиваемые дни отдыха для прохождения вакцинации, порядок и

условия прохождения которой определяются действующим законодательством, локальным нормативным актом Работодателя.

4.8. В целях содействия занятости Стороны исходят из того, что:

4.8.1. Работодатель обязуется не допускать необоснованного сокращения численности работников или штатных должностей.

4.8.2. Работодатель обеспечивает выполнение требований о своевременном, не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий уведомлении органов службы занятости населения и Профсоюза о сокращении численности или штата Работников и о возможном высвобождении Работников, а при массовых увольнениях Работников, не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, и в полном объеме предоставляет необходимую информацию.

Увольнение считается массовым в случаях сокращения численности или штата Работников в количестве:

20 и более человек в течение 30 дней;

60 и более человек в течение 60 дней;

100 и более человек в течение 90 дней;

увольнение 10 и более процентов Работников в течение 90 календарных дней.

4.8.3. Стороны считают, что при изменении типа, организационно-правовой формы, ликвидации организации, сокращении численности или штата Работников Университета и в других случаях Профсоюз представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов – всех Работников, независимо от их членства в Профсоюзе.

4.8.4. При сокращении численности или штата Работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется Работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы; родителям, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, а также Работнику, являющемуся членом Профсоюза.

## 5. Оплата труда

5.1. При регулировании вопросов оплаты труда работников ФГБОУ ВО «БрГУ» Работодатель и представительный орган Работников исходят из того, что оплата труда Работников ФГБОУ ВО «БрГУ» устанавливается в соответствии с настоящим Договором, Положением об оплате труда работников ФГБОУ ВО «БрГУ», федеральными законами и иными действующими нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.2. Работодатель с учетом мнения представительного органа Работников разрабатывает Положение об оплате труда работников ФГБОУ ВО «БрГУ», которое

является локальным нормативным актом, принимается решением ученого совета и утверждается приказом ректора.

5.3. Стороны считают необходимым при разработке Положения об оплате труда:

5.3.1. Рассматривать предложения и рекомендации по совершенствованию систем оплаты труда, нормированию труда, поступившие от представительного органа Работников не допуская изменений, ухудшающих положение Работников.

5.3.2. С целью поддержки молодых преподавательских кадров (ассистентов, преподавателей и старших преподавателей, не имеющих ученой степени) предусматривать в Положении об оплате труда механизмы стимулирования их труда, в течение первых трех лет преподавательской работы.

5.4. В области оплаты труда стороны договорились:

5.4.1. Оплачивать труд Работников университета в соответствии с Положением об оплате труда работников ФГБОУ ВО «БрГУ», настоящего Договора, иных локальных нормативных актов Университета, трудовых договоров и действующего трудового законодательства Российской Федерации.

5.4.2. Система оплаты труда Работников устанавливается с учетом:

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- должностных окладов, тарифных ставок по профессиональным квалификационным группам и уровням;
- перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного для федеральных бюджетных учреждений;
- перечня видов выплат стимулирующего характера, утвержденного для федеральных бюджетных учреждений;
- иных обязательных выплат, установленных законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.4.3. Минимальный размер оплаты труда и индексация заработной платы являются различными государственными гарантиями по оплате труда. При повышении МРОТ заработная плата не индексируется.

5.5. В ФГБОУ ВО «БрГУ» применяется повременная система оплаты труда. С учетом особенностей работы соответствующих структурных подразделений Университет имеет право разработать и принять иные системы оплаты труда работников, не противоречащие законодательству.

5.6. Условия оплаты труда Работника: размер должностного оклада, ставки заработной платы, условия и порядок установления компенсационных и стимулирующих выплат включаются в трудовой договор.

5.7. ФГБОУ ВО «БрГУ» самостоятельно, в пределах имеющихся у него средств, формирует фонд оплаты труда Работников и определяет размеры должностных окладов (ставок заработной платы) всех категорий Работников, а также размеры и виды компенсационных и стимулирующих выплат в порядке, установленном федеральным трудовым законодательством за счет средств федерального бюджета в виде субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) и за счет средств от иной, приносящей доход деятельности и (или) иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

5.8. Для подразделений, которые по роду своей деятельности выполняют научные исследования или не ведут образовательный процесс, но обеспечивают его выполнение и оказывают активное содействие в его проведении, применяются должности и профессии, а также профессионально-квалификационные группы и квалификационные уровни тех видов деятельности, к которым они относятся: сфера научных исследований и разработок,

здравоохранения и предоставления социальных услуг, печатных средств массовой информации, культуры, искусства, кинематографии, общественного питания и других.

5.9. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации.

Районные коэффициенты и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям начисляются на фактический заработок работников, в соответствии с действующим законодательством.

Размер районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также порядок их выплаты устанавливаются Правительством Российской Федерации.

5.10. Заработная плата Работникам выплачивается в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

5.11. Заработная плата Работникам ФГБОУ ВО «БрГУ» выплачивается не реже чем два раза в месяц в следующие сроки:

- 17 числа месяца – заработная плата за первую половину месяца, за фактически отработанное рабочее время согласно табеля учета рабочего времени;

- 2 числа месяца, следующего за отработанным месяцем, – заработная плата за вторую половину месяца.

С 01 января 2025 года устанавливаются следующие сроки выплаты заработной платы:

- 20 числа месяца – заработная плата за первую половину месяца, за фактически отработанное рабочее время согласно табеля учета рабочего времени;

- 5 числа месяца, следующего за отработанным месяцем, – заработная плата за вторую половину месяца.

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

5.12. Заработная плата Работникам ФГБОУ ВО «БрГУ» выплачивается путем перечисления денежных средств на лицевые счета, открытые Работникам в кредитных учреждениях. Работодатель содействует открытию лицевых счетов для вновь принимаемых Работников.

5.13. При выплате заработной платы Работодатель извещает в письменной форме каждого Работника:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся за соответствующий период;

- 2) о размерах иных сумм, начисленных Работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику;

- 3) о размерах произведенных удержаний;

- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Расчетные листы формируются в электронном виде и направляются на адрес рабочей (личной) электронной почты Работника, указанный в заявлении Работника. Форма расчетного листа утверждается Работодателем с учетом мнения Профкома в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

5.13. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с заработной платой, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель с учетом мнения выборного органа Профсоюза в порядке, предусмотренном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат.

5.14. При совмещении должностей (за исключением должностей, на которые установлены нормы выполняемых работ), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующих Работников, без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются доплаты к должностным окладам.

Срок, в течение которого Работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются Работодателем с письменного согласия Работника. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.15. Работникам, проходящим обучение, дополнительную подготовку или повышение квалификации по направлению Университета на весь срок обучения сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

5.16. Работникам, направляемым Работодателем в служебную командировку, предоставляются гарантии, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, в том числе и возмещение расходов. Порядок и размеры возмещения указанных расходов определяются локальным нормативным актом Работодателя.

5.17. Работодатель осуществляет:

- оплату труда Работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время (Постановление Правительства РФ от 22 июля 2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»: Установить, что минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время);

- оплату сверхурочной работы за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее, чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

- оплату работы в выходной или нерабочий праздничный день не менее, чем в двойном размере. Оплата в повышенном размере производится за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. 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.

5.18. В целях обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги Университет производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Рост заработной платы работников, связанный с индексацией заработной платы, не является основанием для повышения размеров должностных окладов Работникам, размер должностного оклада которых не зависит от базового оклада.

Рост заработной платы Работников, связанный с индексацией заработной платы не является основанием для замены и пересмотра норм труда.

5.19. С целью повышения социального статуса Работника образования, престижа педагогической профессии и мотивации труда Работодатель совместно с учетом мнения представителя выборного органа Профсоюза вырабатывают предложения по: повышению уровня оплаты труда работников; установлению размеров должностных окладов,

тарифных ставок всем категориям Работников; ежегодному увеличению фонда оплаты труда на величину фактической инфляции в предшествующем году.

Предусмотренные трудовым договором условия оплаты труда при переводе Работников на дистанционную работу сохраняются, если стороны их не скорректировали в дополнительном соглашении к существующему трудовому договору.

## 6. Рабочее время и время отдыха

Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

6.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха, как непосредственно в Университете, так и за его пределами, в том числе связанных с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, педагогических, научных и других Работников Университета определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Для педагогических Работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников регулируются соответствующим нормативным правовым актом, утверждаемым Минобрнауки России в соответствии со статьей 333 ТК РФ (Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»).

Локальным нормативным актом Университета устанавливается дифференциация верхнего предела учебной нагрузки по должностям, отнесенным к профессорско-преподавательскому составу.

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

Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.

6.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Университета определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются Работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

Работодатель разрабатывает правила внутреннего трудового распорядка в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, установленных приказами: Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»; Министерства просвещения РФ от 24 августа 2022 г. № 762 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования», предусматривая в них в том числе:

– порядок осуществления образовательной деятельности с использованием различных образовательных технологий, включая дистанционные образовательные технологии, электронное обучение с применением их как в Университете, так и за его пределами.

6.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

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

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

6.4. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется в соответствии с утвержденным графиком отпусков работников.

Регулирование продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска работников, замещающих должности педагогических работников, а также ректора, проректоров, руководителей структурных подразделений Университета и их заместителей осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

График отпусков утверждается Работодателем ежегодно не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года. Работодатель утверждает график отпусков с учетом мнения выборного органа Профсоюза в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работника. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под роспись.

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Отзыв Работника из отпуска допускается только с его письменного согласия. Неиспользованная в связи с этим 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. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению Работодателя. Не допускается отзыв из отпуска Работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

В случае производственной необходимости допускается внесение Работодателем изменений в график отпусков, которое осуществляется с согласия Работника и выборного органа Профсоюза.

При наличии экономии денежных средств часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и Работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях

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

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.

В исключительных случаях, по соглашению сторон, Работнику может быть предоставлен отпуск, если он обратился к Работодателю менее чем за 3 дня до его начала, оплата такого отпуска может быть перечислена Работнику позднее, чем за три дня до начала отпуска

6.5. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

Педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

При этом излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (пункт 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных Народным Комиссариатом Труда СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

6.6. Работникам с ненормированным рабочим днем, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень категорий Работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых (должностных) обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, утверждается ректором ежегодно на текущий финансовый год в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности Работника выполнять свои трудовые (должностные) обязанности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий и обновляется один раз в год.

Оплата дополнительных дней отпуска, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

6.7. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, Работникам, имеющим особый характер работы, Работникам с ненормированным рабочим днем, Работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях,.

Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков Работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

6.8. Педагогические работники, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования.

## 7. Условия и охрана труда

Стороны рассматривают охрану труда и здоровья Работников Университета в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

7.1. Работодатель:

7.1.1. Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 214 ТК РФ и другими нормами действующего законодательства.

7.1.2. Выделяет в размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание Университета средства на выполнение мероприятий по охране труда и санитарно-бытового обслуживания, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников, а также на мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта при наличии денежных средств. Использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20 %) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты (СИЗ).

7.1.3. Обеспечивает в штатном расписании наличие должности специалиста по охране труда в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

7.1.4. Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда (СОУТ) в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

7.1.5. Обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими СИЗ, молоком, смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

7.1.6. Обеспечивает проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования Работников в соответствии со статьей 220 ТК РФ.

7.1.7. Организует проведение обучения безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда и проверки знаний требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

7.1.8. Организует санитарно-бытовое обслуживание Работников в соответствии с требованиями охраны труда.

7.1.9. Обеспечивает условия для осуществления уполномоченными лицами по охране труда профсоюзного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда

7.1.10. Обеспечивает выплату единовременной денежной компенсации, в размере, установленном федеральным законодательством семье в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством.

7.1.11. Предусматривает участие технического инспектора труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев с Работниками при осуществлении образовательной деятельности. Представляют информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

Обеспечивает поддержание порядка на территории Университета, обеспечивать ее нормальную освещенность в вечернее и ночное время, содержит в надлежащем состоянии проходы и проезды, дежурное освещение в корпусах.

7.1.12. На основании карты СОУТ подготавливает перечень должностей, профессий, на которые устанавливаются повышенная оплата труда работникам занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями. Наименование должностей, структурных подразделений, размеры доплат и сроки выплат устанавливаются приказом ректора в соответствии с действующим законодательством и нормативными актами, в соответствии с Соглашением по охране труда.

Устанавливает в соответствии с действующим законодательством ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск Работникам, за выполнение работы особого характера, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, по

согласованному с Профкомом и утвержденному ректором списку, являющемуся приложением к Соглашению по охране труда.

#### 7.2. Профсоюз:

7.2.1. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав Работников на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации Работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, привлекая для этих целей технических, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

7.2.2. Организует проведение проверок состояния охраны труда в Университете, выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, Соглашением по охране труда. Направляет представителя в состав комиссии по проведению визуальных осмотров (обследований) зданий, помещений и сооружений Университета.

7.2.3. Обеспечивает реализацию права Работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в Университете либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника, а также:

– при отказе Работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных законодательством) и невозможности предоставления ему Работодателем (по объективным причинам) другой работы до устранения опасности для его жизни и здоровья;

– при необеспечении Работника в соответствии со статьей 221 ТК РФ средствами индивидуальной и коллективной защиты, когда Работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей.

7.2.4. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных комитетов, способствует формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда, организует их обучение и оказывает помощь в работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда.

7.2.5. Взаимодействует с органами, осуществляющими управление в сфере образования, органами государственного контроля (надзора) по вопросам охраны труда, предоставления компенсаций Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.2.6. Обращается в компетентные органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда, сокрытии фактов несчастных случаев с работниками при проведении образовательной деятельности.

7.2.7. Принимает участие в лице своего представителя в работе комиссий:

– по проверке готовности Университета к началу учебного года;

– по специальной оценке, условий труда.

#### 7.3. Стороны совместно:

7.3.1. Регулярно рассматривают на совещаниях состояние условий и охраны труда, безопасности образовательного процесса и производственного травматизма.

7.3.2. Организуют и проводят мероприятия в рамках Всемирного дня охраны труда.

## 8. Социальные гарантии, льготы, компенсации

8.1. Стороны исходят из того, что:

Работодатель самостоятельно определяет направления использования средств, полученных им из соответствующего бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, в том числе на:

– установление выплат стимулирующего характера, улучшение условий труда и быта, организацию отдыха работников, их семей, мероприятия по охране здоровья и оздоровлению работников, реализацию программ негосударственного пенсионного обеспечения, другие социальные нужды работников и их детей;

– укрепление материально-технической базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территорий и другие производственные нужды.

8.2. Работники пользуются льготами и компенсациями, установленными законодательством Российской Федерации для лиц, проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других местностях с неблагоприятными природно-климатическими условиями, в том числе:

8.2.1. Работодатель компенсирует стоимость проезда **1 раз в 2 года** к месту использования ежегодного оплачиваемого отпуска в пределах территории Российской Федерации и обратно любым видом транспорта (за исключением такси), в том числе личным, а также провоза багажа весом до 30 килограммов основным работникам и неработающим членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям (в том числе усыновленным), фактически проживающим с работником) независимо от времени использования отпуска.

Оплата стоимости проезда и провоза багажа членам семьи работника учреждения производится при условии их выезда к месту использования отпуска работника (в один населенный пункт по существующему административно-территориальному делению) и возвращения (как вместе с работником, так и отдельно от него).

Право на оплату стоимости проезда и провоза багажа членам семьи работника предоставляется одновременно с возникновением такого права у самого работника, при условии выезда работника к месту использования отпуска.

Для педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу и работающих по срочным трудовым договорам, право на использование компенсации стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно исчисляется с учетом первоначальной даты приема на работу у данного Работодателя.

Выплаты, предусмотренные настоящим пунктом, являются целевыми и не суммируются в случае, когда работник и члены его семьи своевременно не воспользовались правом на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно. Гарантии и компенсации, предусмотренные настоящим пунктом, предоставляются работнику и неработающим членам его семьи только по основному месту работы работника в соответствии с графиком отпусков или на основании личного заявления.

При проведении Работником отпуска за пределами Российской Федерации, в том числе по туристической путевке, производится компенсация расходов по проезду железнодорожным, воздушным, морским, речным, автомобильным транспортом до ближайших к месту пересечения границы Российской Федерации железнодорожной станции, аэропорта, морского (речного) порта, автостанции, с учетом требований, установленных Постановлением Правительства Российской Федерации от 12 июня 2008г. № 455 «Правила компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в федеральных государственных органах, государственных внебюджетных фондах Российской Федерации, федеральных государственных учреждениях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и членов их семей».

Компенсация стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно осуществляется в соответствии с нормами действующего законодательства Российской Федерации.

8.2.2. Компенсация расходов, связанных с переездом из районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в другие регионы в пределах Российской Федерации предоставляется основным работникам и членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям), в случае переезда к новому месту жительства в другую местность в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям, за исключением увольнения за виновные действия, оплачивается стоимость проезда и провоза багажа из расчета не свыше 5 тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок железнодорожным транспортом.

Компенсация расходов, связанных с переездом из районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, осуществляется в соответствии с нормами действующего законодательства Российской Федерации.

8.3. Стороны выражают намерения продолжить работу по выработке предложений, касающихся:

- поддержки работников из числа молодежи;
- системы мер по социальной поддержке работников;
- предоставления работникам права пользования за счет бюджетных средств санаторно-курортным лечением, санаториями-профилакториями и спортивно-оздоровительными лагерями;
- развития социальной сферы;
- выделения средств, полученных от приносящей доход деятельности, на оздоровление Работников.

8.4. Стороны исходят из того, что Работодатель:

8.4.1. Обеспечивает направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки в соответствии с Федеральным законодательством и внутренними локальными актами Университета.

8.4.2. Педагогическим и научным работникам Университета, участвующим в проведении внутренних вступительных испытаний для абитуриентов и (или) аспирантов, осуществляются дополнительные выплаты за работу по подготовке и проведению вступительных испытаний из средств Университета в случае, если такая педагогическая работа не учтена в их учебной нагрузке или не предусмотрена в рамках иного вида деятельности. Порядок, условия и размеры выплат определяются локальным актом Университета.

8.4.3. Содействует организации отдыха, санаторно-курортного лечения Работников, проведению культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и иной работы.

8.4.4. При имеющейся экономии денежных средств производит компенсацию расходов на оплату занятий спортом, посещение бассейна за счет средств от иной приносящей доход деятельности.

8.4.5. Принимает меры по вопросам обустройства и оказания помощи лицам, переселяющимся из других регионов Российской Федерации в район, приравненный к районам Крайнего Севера и заключившим трудовой договор с Университетом в соответствии

с действующим трудовым законодательством, при условии финансирования данного вида расходов из федерального бюджета.

8.4.6. При расторжении трудового договора, в связи с выходом Работника на пенсию по старости /инвалидности/, в зависимости от стажа работы в Университете выплачивает выходное пособие в следующем размере:

- при стаже работы не менее 5 лет 50 % должностного оклада (месячной тарифной ставки);
- при стаже работы не менее 10 лет одного должностного оклада (месячной тарифной ставки);
- при стаже работы не менее 15 лет двух должностных окладов (месячных тарифных ставок).

8.4.7. Производит компенсацию расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно Работнику и членам его семьи в порядке и на условиях, предусмотренных действующим трудовым законодательством.

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

8.4.9. Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

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

– родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы

до 14 календарных дней в году;

– работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

– работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней;

– работникам в случае регистрации брака детей – до двух календарных дней;

– работникам в связи с проводами детей в 1–4 классы – 1 сентября.

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

8.5. Стороны исходят из того, что Работодатель и Профсоюз:

8.5.1. Оказывают содействие Работникам в устройстве детей в детские дошкольные образовательные учреждения.

8.5.2. В случае смерти Работника оказывают материальную помощь семье умершего. Выделение средств на ритуальные услуги в каждом конкретном случае производится в размере, определенном Работодателем и Профсоюзом. Выплата материальной помощи производится по приказу Работодателя на основании заявления члена семьи умершего Работника и подтверждающих документов. Заявление об оказании материальной помощи подается не позднее 2 месяцев со дня наступления события, являющегося основанием для оказания материальной помощи.

8.5.3. При наличии экономии денежных средств оказывают помощь неработающим Ветеранам труда, Участникам боевых действий, приравненных к льготам участников Великой Отечественной войны за счет средств Работодателя и средств Профсоюза.

8.6. Стороны исходят из того, что Профсоюз:

8.6.1. Обеспечивает выделение денежных средств на санаторно-курортное лечение для нуждающихся в лечении Работников за счет средств первичной профсоюзной организации и осуществляет распределение денежных средств, поступивших из Фонда социального страхования Российской Федерации, на оздоровление детей Работников с предоставлением письменной информации Работодателю.

8.6.2. Организует проведение детских праздников, праздничных вечеров, спортивных мероприятий для Работников и обеспечивает новогодними подарками Работников, членов Профсоюза за счет средств Профсоюза.

## 9. Гарантии профсоюзной деятельности

9.1. Права и гарантии деятельности профсоюзной организации (профсоюзного комитета) определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральными законами РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об общественных объединениях», иными законами Российской Федерации, Уставом Профсоюза Работников народного образования и науки РФ, Уставом ФГБОУ ВО «БрГУ», настоящим Договором.

9.2. Работодатель и Профсоюз обязуются сотрудничать в рамках законодательства по всем вопросам социально-трудовых отношений, признавать право каждой из сторон предъявлять справедливые и взаимные требования, обеспечивать регулярное и полное информирование сторон по всем вопросам, относящимся к их компетенции. Все спорные

вопросы решаются на основе взаимного уважения, не допускаются конфликты в коллективе работников.

9.3. Стороны признали обязательным:

– работу в составе ученого совета Университета представителя выборного органа Работников;

– рассмотрение Работодателем предложений Профсоюза при принятии локальных нормативных актов, поименованных в п. 3.3.1, п. 3.3.3. Договора, затрагивающих трудовые права работников.

9.4. Работодатель обеспечивает законодательно закрепленные права и гарантии Профсоюза, способствует его деятельности, учитывает мнение Профсоюза при принятии локальных нормативных актов Университета, в установленных случаях согласовывает с Профсоюзом локальные нормативные акты, а именно:

9.4.1. в части трудовых отношений:

– сокращение численности или штата работников;  
– массовые увольнения;  
– определение необходимых мер при угрозе массового увольнения Работников;  
– увольнение Работников, являющихся членами Профсоюза, за неоднократное неисполнение без уважительной причины трудовых обязанностей, если Работник имеет дисциплинарное взыскание;

– утверждение Правил внутреннего трудового распорядка.

9.4.2. в части рабочего времени и время отдыха:

– утверждение графика отпусков;  
– разделение рабочего дня на части в случаях, предусмотренных статьей 105 ТК РФ;  
– введение и отмена режима неполного рабочего дня и (или) неполной рабочей недели на срок до 6 месяцев в случаях, когда изменение организационных или технологических условий труда может повлечь за собой массовое увольнение Работников;  
– в случае привлечения к сверхурочным работам помимо оснований, перечисленных в статье 99 ТК РФ;  
– привлечение Работников к работе в выходные и праздничные дни;  
– утверждение графиков сменности и введены с уммированного учета рабочего времени.

9.4.3. в части оплаты и нормирования труда:

– установление системы оплаты труда и стимулирования труда;  
– разработка Положения об оплате труда;  
– определение формы расчетного листка.

9.4.4. в части условий и охраны труда :

– разработка и утверждение правил и инструкций по охране труда.  
– иные вопросы социальной сферы.

9.5. Уполномоченный представитель Профсоюза участвуют в расследовании несчастных случаев на производстве.

9.6. Работодатель включает Профсоюз в перечень организаций, определяемых для обязательной рассылки документов, касающихся социально-трудовых прав Работников.

9.7. Работодатель предоставляет Профсоюзу по его письменному запросу информацию о численности, системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях по условиям и охране труда и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) Работников.

9.8. Работодатель перечисляет на счет Профсоюза денежные средства для ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и иной работы при наличии экономии денежных средств. Конкретные размеры отчислений устанавливаются отдельным соглашением.

9.9. Профсоюз обязуется по запросу Работодателя предоставлять сведения, информацию, подтверждающие порядок и размеры расходования средств, полученных Профсоюзом от Работодателя для ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и иной работы.

9.10. Профсоюз в период действия настоящего Коллективного договора при условии своевременного и полного выполнения включенных в него условий обязуется не призывать к забастовкам или иным коллективным действиям, стремится к организации бесконфликтного трудового процесса.

9.11. Работодатель обязуется при наличии письменных заявлений Работников ежемесячно бесплатно перечислять на счет Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы Работников.

9.12. Работодатель предоставляет Профсоюзу право безвозмездного пользования помещением, оборудованным телефонной и Интернет связью, необходимой мебелью, средствами оргтехники. На основании письменного запроса Профсоюза предоставляет с учетом производственной возможности помещения для профсоюзных собраний и конференций.

9.13. Увольнение Работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа Профсоюза в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

9.14. Увольнение по инициативе работодателя руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, допускается в порядке, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации.

9.15. Привлечения к дисциплинарной ответственности уполномоченных Профсоюза по охране труда и представителей Профсоюза в создаваемых комитетах, комиссиях по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе Работодателя допускается только с предварительного согласия Профсоюза.

9.16. Профсоюз содействует реализации настоящего Договора, снижению социальной напряженности в коллективах подразделений.

## **10. Контроль за выполнением Договора**

10.1. Анализ и оценка правовой эффективности настоящего Договора осуществляется Профессиональным союзом работников народного образования и науки Российской Федерации.

10.2. Контроль за выполнением положений настоящего Договора на всех уровнях осуществляют представители Сторон, а также соответствующие органы по труду.

10.3. В порядке контроля выполнения положений настоящего Договора Стороны вправе запрашивать друг у друга необходимую информацию о ходе выполнения отдельных обязательств настоящего Договора.

10.4. Представители Сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению положений настоящего Договора, непредоставление или искажение информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением положений Договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

10.5. После подписания Договора Работодатель издает приказ о назначении ответственных за исполнение отдельных положений настоящего Договора.

10.6. Текст договора должен быть доведён Работодателем до сведения Работников в течение 90 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять Работникам положения Договора, содействовать реализации их прав, основанных на Договоре.

10.7. Отчёт о выполнении положений настоящего Договора предоставляется совместно Сторонами на Конференции работников и обучающихся Университета одновременно с рассмотрением нового Договора на последующий за настоящим Договором период.

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

«БРАТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
(ФГБОУ ВО «БрГУ»)

**СОГЛАШЕНИЕ**

**по охране труда между работодателем и первичной профсоюзной  
организацией работников Братского государственного университета  
на период с 01.09.2024 по 31.08.2027**

Мы, нижеподписавшиеся, ректор ФГБОУ ВО «БрГУ» И.С. Ситов и председатель первичной профсоюзной организации Работников ФГБОУ ВО «БрГУ» Н.А. Карпова, заключили настоящее соглашение о мероприятиях по улучшению условий и охране труда.

№ п/п	Мероприятие	Ответственные за исполнение
1	Организация периодического медицинского осмотра Работников (Положение о СУОТ ФГБОУ ВО «БрГУ»)	Начальник отдела общего обеспечения, начальник отдела кадров, специалист по охране труда, директор БПК.
2	Предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска в связи с условиями труда на рабочих местах, которые по результатам СОУТ отнесены к вредным (Положение о СУОТ ФГБОУ ВО «БрГУ»)	Начальник отдела общего обеспечения, начальник отдела кадров, директор БПК.
3	Дополнительная оплата труда для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (Положение о СУОТ ФГБОУ ВО «БрГУ»)	Специалист по охране труда, начальник отдела кадров, директор БПК
4	Приобретение медицинских аптечек, средств оказания первой помощи и обеспечение ими структурных подразделений	Начальник отдела общего обеспечения, специалист по охране труда, директор БПК, главный врач санатория-профилактория
5	Обеспечение бесплатным молоком (равноценными пищевыми продуктами) или замена компенсационной выплатой в размере эквивалентном стоимости молока, по заявлению Работников	Начальник отдела общего обеспечения, специалист по охране труда, директор БПК
6	Приобретение сертифицированных: спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты (Правила обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами ФГБОУ ВО «БрГУ»)	Начальник отдела общего обеспечения, специалист по охране труда, директор БПК

№ п/п	Мероприятие	Ответственные за исполнение
7	Приобретение дерматологических средств индивидуальной защиты и смывающих средств (Правила обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами ФГБОУ ВО «БрГУ»)	Начальник отдела общего обеспечения, специалист по охране труда, директора БПК
8	Обучение по охране труда и проверка знания требований охраны труда работников Положение о СУОТ ФГБОУ ВО «БрГУ»)	Начальник отдела общего обеспечения, заместитель начальника отдела кадров, специалист по охране труда, директор БПК
9	Проведение специальной оценки условий труда	Начальник отдела общего обеспечения, начальник отдела кадров, специалист по охране труда, директор БПК
10	Проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней (на основании Приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 г. № 771н) (Положение о СУОТ ФГБОУ ВО «БрГУ»)	Начальник отдела общего обеспечения, начальник отдела кадров, специалист по охране труда, директор БПК

*Работодатель обязуется:*

организовывать и финансировать мероприятия по охране труда.

*Профсоюз обязуется:*

осуществлять контроль над выполнением мероприятий по охране труда.

Ректор ФГБОУ ВО «БрГУ»

Председатель первичной профсоюзной организации работников

  
И.С. Ситов

  
Н.А. Карпова

Пропиновано и  
пронумеровано

лист 29



ЗАВЕРЯЮ  
У.Н. Пахтусова