

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Черепухина Светлана Васильевна

Должность: Ректор

Дата подписания: 06.05.2025 15:29:00

Уникальный программный ключ:

aeab205f06b368a3f87797274b203b4c8e12d62e0ef97516913e78916c513ed

Министерство сельского хозяйства Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«Южно-Уральский государственный аграрный университет»

(ФГБОУ ВО Южно-Уральский ГАУ)

Администрация Челябинской области
Регистрационный номер: 62 от 28.04.2025
Начальник/управляющий делами администрации: Потепалина Н.В.

Председатель первичной профсоюзной
организации работников

ФГБОУ ВО Южно-Уральский ГАУ

Т.И. Кулакова

Ректор
ФГБОУ ВО Южно-Уральский ГАУ

С.В. Черепухина

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ФГБОУ ВО Южно-Уральский ГАУ
на 2025-2028г.г.

г. Троицк 2025г.

Оглавление

1. Общие положения	
2. Трудовые отношения. Права и обязанности сторон трудовых отношений	
3. Оплата и нормирование труда	
4. Изменение и прекращение трудовых отношений, гарантии при возможном высвобождении Работников	
5. Рабочее время и время отдыха	
6. Охрана труда, вопросы обеспечения безопасности	
7. Социальная защита молодежи	
8. Социальные гарантии, компенсации и льготы	
9. Дополнительное профессиональное образование работников	
10. Гарантии профсоюзной деятельности	
11. Обязательства профсоюзной организации	
12. Контроль за выполнением Коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность Сторон за выполнение принятых обязательств	
13. Заключительные положения	

1. Общие положения

1.1. Коллективный договор федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Южно-Уральский государственный аграрный университет (далее - Договор) заключен между работодателем и работниками (далее - Работники) (в лице представителя председателя профсоюзных организаций) является локальным нормативным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Южно-Уральский государственный аграрный университет (далее - ФГБОУ ВО Южно-Уральский ГАУ, Университет, Работодатель).

1.2. Настоящий Договор устанавливает взаимные обязательства между Работниками и Работодателем в лице их представителей в соответствии со статьями 44 Трудового кодекса Российской Федерации, Конституцией Российской Федерации иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств Работников и Работодателя по защите социально - трудовых и профессиональных интересов Работников Университета по установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для Работников, а также по созданию более благоприятных условий труда в сравнении с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами Договора являются:

- федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Южно-Уральский государственный аграрный университет», в лице ректора, действующего на основании Устава ФГБОУ ВО Южно-Уральский ГАУ;
- работники Университета в лице их полномочного представителя – председателя первичной профсоюзной организации работников ФГБОУ ВО Южно-Уральский ГАУ действующего на основании Устава Профсоюза работников агропромышленного комплекса Российской Федерации (далее - Профсоюз).

1.4. Предметом Договора являются взаимные обязательства сторон (далее - Стороны) по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, дополнительного профессионального образования, условий высвобождения работников, рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.5. Действие Договора распространяется на всех Работников, в том числе участвовавших в коллективных переговорах.

1.6. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен Работодателем, с участием Профсоюза, до сведения Работников Университета в течение 10 дней после его подписания и размещен в электронном виде на официальном сайте ФГБОУ ВО Южно-Уральский ГАУ в сети Интернет.

1.7. Профсоюзы обязуются разъяснять Работникам положения настоящего Договора, содействовать его реализации.

1.8. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Университета, реорганизации Университета в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с ректором Университета.

1.9. При реорганизации Университета в форме слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования Договор сохраняет свое действие в течение

4

всего срока реорганизации, и его положения становятся обязательными для правопреемника реорганизуемого Университета.

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

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

1.12. В течение срока действия настоящего Договора Стороны вправе вносить в него дополнения и изменения.

1.13. В течение срока действия Договора ни одна из Сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.14. Стороны Договора принимают участие в разработке локальных нормативных актов, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и Университетом, сотрудничают в обмене информацией.

1.15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Договора решаются сторонами в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления Университетом непосредственно работниками и через Профсоюз:

- учет мнения Профсоюза;
- участие в работе комиссий, создаваемых в Университете, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров Работников и Работодателя;
- обсуждение с Работодателем вопросов о работе Университета, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке, заключении коллективного договора, внесении в него изменений и дополнений;
- получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников.

1.17. Профсоюз обязуется:

- способствовать урегулированию конфликтов, выходящих за рамки согласованных норм;
- оказывать помощь в вопросах применения трудового законодательства, принятия Работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения Коллективного договора, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов Сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективах Университета;
- защищать права и интересы членов Профсоюза и Работников по вопросам индивидуальных трудовых споров;
- принимать участие в организации и проведении спортивных, культурных и досуговых мероприятий, детского оздоровительного отдыха;
- обеспечить выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда в каждом структурном подразделении и Университета в целом;
- проводить разъяснительную работу среди работников Университета о необходимости соблюдения правил и норм безопасности труда.

1.18. Работодатель обязуется:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты,

5

сохраняющие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

- выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка Университета, трудовыми договорами;

- вести коллективные переговоры, а также заключать Коллективный договор в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

- представлять представителям Работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля, за его выполнением;

- создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении Университетом в предусмотренных формах;

- осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации.

1.19. Работники обязуются:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;

- соблюдать требования, предусмотренные Уставом ФГБОУ ВО Южно-Уральский ГАУ, настоящим Договором, Правилами внутреннего трудового распорядка федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Южно-Уральский государственный аграрный университет, Положением об Институте ветеринарной медицины федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Южно-Уральский государственный аграрный университет, Положением об Институте агроинженерии федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Южно-Уральский государственный аграрный университет, Положением об Институте агроэкологии - филиале федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Южно-Уральский государственный аграрный университет, Положениями о структурных подразделениях Университета, должностными инструкциями, иными локальными нормативными актами, распорядительными документами Университета;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда и пожарной безопасности;

- бережно относиться к имуществу Работодателя (незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества));

- с уважением относиться к другим Работникам Университета и обучающимся.

2. Трудовые отношения. Права и обязанности сторон трудовых отношений

2.1. Стороны исходят из следующих положений.

Трудовой договор с Работниками Университета заключается в письменной форме.

Трудовые договоры на замещение должностей научных и педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу в Университете, заключаются, как правило, на срок, определенный сторонами трудового договора с учетом особенностей, установленных статьями 332, 336.1 Трудового кодекса Российской Федерации. Заключению трудовых договоров на замещение должностей научных и педагогических работников, а также переводу на должность научных и педагогических работников (кроме должности заведующего кафедрой) предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующих должностей (на должность заведующего кафедрой проводятся выборы). Конкурсы и выборы проводятся в порядке, установленном действующим законодательством и локальными нормативными актами Университета.

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

Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Стороны трудового договора самостоятельно определяют его условия с учетом положений действующего трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Коллективного договора, локальных нормативных актов Университета.

2.2. Университет и Профсоюз совместно проводят работу по реализации в Университете системы «эффективного контракта», предусматривающего в зависимости от достигнутых ими результатов труда и качества выполняемой работы; показатели и критерии для Работников устанавливаются с учетом целей и показателей эффективности работы Университета, устанавливаемых Учредителем.

2.3. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление Работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора, не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

2.4. Условия трудового договора, ограничивающие права или снижающие уровень гарантий Работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, являются недействительными и применяться не могут.

2.5. Работодатель в сфере трудовых отношений обязуется:

- осуществлять прием и увольнение Работников в строгом соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации;

- до заключения трудового договора с Работником ознакомить его под роспись с Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, должностной инструкцией, а также иными локальными нормативными актами Университета, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

7

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

- выполнять условия заключенных трудовых договоров;
- не допускать снижения уровня трудовых прав Работников, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при заключении дополнительных соглашений к трудовым договорам Работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения;

- обеспечивать стабильность и эффективность деятельности Университета;
- обеспечивать Работников необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения ими трудовых функций;

- создавать условия для роста эффективности труда и освоения передового опыта, достижений науки и техники;

- проводить аттестацию научных работников, профессорско-преподавательского состава и педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, работающих на условиях трудового договора на неопределенный срок в соответствии с нормативными документами и трудовым законодательством;

- обеспечивать дополнительное профессиональное образование Работников, направлять в случаях, предусмотренных законодательством, Работников (с их письменного согласия) на прохождение независимой оценки квалификации;

- не допускать нарушений трудового законодательства при установлении норм труда, применении дисциплинарных взысканий, предоставлении льгот и гарантий, предусмотренных законодательством;

- своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов по устранению нарушений законодательства о труде, Коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого Работника (далее сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Социального фонда России.

В сведения о трудовой деятельности включается информация о Работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах Работника на другую постоянную работу, об увольнении Работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная действующим законодательством Российской Федерации информация.

2.6 Дистанционной (удаленной) работой (далее - дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно) является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения Работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем Работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между Работодателем и Работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети Интернет, и сетей связи общего пользования.

2.6.1. 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 с дистанционным Работником может быть расторгнут по инициативе Работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно Работник без уважительной причины не взаимодействует с Работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса Работодателя (за исключением случая, если более длительный срок для взаимодействия с работодателем не установлен порядком взаимодействия Работодателя и Работника, предусмотренным частью девятой статьи 312.3 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.6.2. Конкретный порядок взаимодействия Работодателя и Работника, в том числе в связи с передачей результатов работы и отчетов о выполненной работе, должен быть установлен в самом трудовом договоре либо приказом Работодателя.

2.6.3. Выполнение Работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

2.6.4. На Работника, находящегося на удаленной работе в период выполнения им трудовой функции дистанционно, распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

2.6.5. Работодатель обеспечивает дистанционного Работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами. Дистанционный работник вправе с согласия или ведома работодателя и в его интересах, использовать для выполнения трудовой функции принадлежащие Работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства. При этом Работодатель выплачивает дистанционному Работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием, в порядке, сроки и размерах, которые определяются локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

2.6.6. Работодатель наделяется правом перевести Работника на дистанционную работу без согласия последнего в случае введения чрезвычайной ситуации (из-за стихийного бедствия, эпидемии). Такой перевод может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

2.7. Во взаимоотношениях с Профсоюзом Работодатель обязуется:

- создавать условия, обеспечивающие деятельность Профсоюза в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законами, соглашениями, настоящим Коллективным договором;

- обеспечивать участие представителей Профсоюза в работе Ученого совета Университета, Ученых советов Институты, аттестационных комиссий и других комиссий;

- учитывать мнение Профсоюза при разработке проектов локальных нормативных актов Университета, затрагивающих социально-трудовые, экономические и профессиональные интересы Работников;

- безвозмездно предоставлять Профсоюзу всю необходимую информацию для ведения коллективных переговоров (не позднее 7 дней со дня получения соответствующего запроса), для осуществления контроля за выполнением условий Коллективного договора (не позднее 10 дней со дня получения запроса) и по иным вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников (в течение 15 дней со дня получения запроса).

2.8. Профсоюз обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов Университета, трудовых договоров, настоящего Коллективного договора;

- требовать от Работодателя приостановки действия (отмены) решений, противоречащих законодательству о труде, Коллективному договору, соглашениям, локальным нормативным актам Университета;

- требовать обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашений по охране труда;

- обеспечивать защиту и представительство Работников – членов Профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров, при урегулировании разногласий путем непосредственных переговоров с Работодателем;

- представлять интересы Работников при решении вопросов, затрагивающих их социально-трудовые права и законные интересы в отношениях с Работодателем, а также при урегулировании разногласий и разрешении трудовых споров;

- представлять и защищать социально-трудовые права и законные интересы работников в органах государственной власти, органах местного самоуправления, в контрольно-надзорных органах, органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров и др.;

- обеспечивать регулярную работу комиссии по трудовым спорам и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей Профсоюза;

- способствовать соблюдению Работниками Правил внутреннего трудового распорядка Университета, создавать условия, способствующие своевременному и качественному выполнению ими трудовых обязанностей;

- участвовать в формировании и вносить предложения Работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, разработке текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития Университета, выполнению уставных задач;

- соблюдать порядок хранения, обработки и использования персональных данных Работников, установленный соответствующим локальным нормативным актом.

2.9. Лица, виновные в нарушении норм и требований, регулирующих получение, обработку и защиту персональных данных Работника, привлекаются к ответственности в соответствии со ст. 90 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.10. Работники обязуются:

- добросовестно и в полном объеме исполнять трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором, должностными инструкциями, настоящим Коллективным договором, иными локальными нормативными актами Университета и действующим трудовым законодательством;

- соблюдать трудовую дисциплину, требования по охране труда, пожарной безопасности;

- бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя) и других Работников;

- не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба Работодателю, экономно расходовать энергию и другие материальные ресурсы;

- незамедлительно сообщать непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровья людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя);

- создавать и сохранять благоприятную атмосферу в коллективе, основанную на уважении прав друг друга;

- не допускать совершения противоправных действий, фактов аморального поведения, проявления неуважения к защищенным Конституцией Российской Федерации правам и свободам членов коллектива;

- воспитывать у обучающихся чувство патриотизма, гордости за свою профессию и Университет;

- не допускать в своей работе коррупционных проступков, иных действий, способствующих возникновению подобных проявлений в коллективе, не вступать в отношения, связанные с коррупционными рисками. Работники Университета за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с требованиями, установленными законодательством Российской Федерации.

2.11. Работодатель имеет право:

- поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;

- привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке и в случаях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, локальными нормативными актами Университета;

- принимать локальные нормативные акты, регулирующие трудовые отношения;

- иные права, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации.

2.12. Работники имеют право:

- 11
- заключать, изменять и расторгать трудовой договор в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законами, содержащими нормы трудового права;
 - на предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
 - на рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным Коллективным и трудовым договорами, соглашениями;
 - получать своевременную и в полном объеме оплату труда в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
 - на отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
 - на полную достоверную информацию об условиях труда и нормативных требованиях охраны труда на рабочем месте;
 - на возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, в том числе морального вреда, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и федеральными законами;
 - на дополнительное профессиональное образование;
 - на участие в управлении делами Университета в формах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законодательством, настоящим Коллективным договором, соглашениями;
 - на объединение в профессиональные союзы для защиты своих социально-трудовых прав и законных интересов;
 - на ведение коллективных переговоров и заключение Коллективного договора, а также на информацию о выполнении Коллективного договора;
 - на защиту своих индивидуальных трудовых прав и законных интересов всеми, не запрещенными законом способами;
 - на внесение предложений по организации и совершенствованию труда;
 - на обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в порядке и на основаниях, предусмотренных федеральными законами;
 - иные права, предусмотренные действующим законодательством, настоящим Коллективным договором, локальными нормативными актами Университета.

3. Оплата и нормирование труда

3.1. Оплата труда Работников Университета устанавливается Положением об оплате труда работников ФГБОУ ВО Южно-Уральский ГАУ и иными локальными нормативными актами Университета.

3.2. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены настоящим Договором.

3.3. Фонд оплаты труда в Университете формируется на календарный год, исходя из объема субсидий, поступающих из федерального бюджета, средств, поступающих от приносящей доход деятельности и иных источников, предусмотренных Уставом ФГБОУ ВО Южно-Уральский ГАУ, законодательством Российской Федерации.

Допускается использование средств экономии фонда оплаты труда для

12
осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами Университета.

3.4. Фонд оплаты труда в Университете формируется с учетом требований Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года», Указа Президента Российской Федерации от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года», распоряжения Правительства Российской Федерации от 30.04.2014 № 722-р «План мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки».

3.5. Фонд оплаты труда педагогических работников Университета формируется исходя из установленного для образовательных организаций высшего образования и среднего профессионального образования, нормативного соотношения численности педагогических работников и обучающихся, прогнозных данных по среднемесячному доходу от трудовой деятельности по субъекту Российской Федерации и достигнутых в предшествующем году значений средней заработной платы указанных категорий Работников.

3.6. Фонд оплаты труда научных работников формируется в соответствии со структурой Университета, в зависимости от потребности в количестве Работников для выполнения научных программ и научной тематики, наличия финансовых средств, в пределах утвержденных средств федерального бюджета, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных Университетом на оплату труда Работников, с учетом прогнозных данных по среднемесячному доходу от трудовой деятельности по субъекту Российской Федерации и достигнутых в предшествующем году значений средней заработной платой.

3.7. Фонд оплаты труда иных Работников формируется на основании организационной структуры Университета, исходя из фактической потребности в количестве Работников для выполнения ими трудовых функций в рамках сопровождения выполнения государственного задания на оказание услуг, а также обеспечения ведения хозяйственной деятельности Университета, в пределах, утвержденных средств федерального бюджета, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности.

3.8. Работодатель обеспечивает:

- тарификацию работ и присвоение квалификации рабочим, специалистам и служащим по действующим Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих, Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих;
- своевременное доведение до Работников информации о применяемых условиях оплаты труда.

3.9. Заработная плата работников Университета включает в себя:

- должностной оклад по профессионально-квалификационной группе, с учетом профессионального квалификационного уровня должности, в соответствии с классификатором профессиональных квалификационных групп;
- выплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, но не ниже установленных Постановлением Правительства Российской

13
Осуществления;

- выплаты стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда, порядке, установленном локальным нормативным актом Университета.

3.10. Оплата труда руководителей, специалистов и прочего персонала производится на основе должностных окладов, установленных в соответствии с должностью и квалификацией работника, определенной трудовым договором и штатным расписанием.

3.11. Заработная плата ректора Университета устанавливается трудовым договором, заключенным между ректором и учредителем Университета - Министерством сельского хозяйства Российской Федерации.

3.12. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются доплаты к должностным окладам. Конкретный размер доплаты каждому Работнику устанавливается приказом ректора.

3.13. Работникам, проходящим дополнительное профессиональное образование (повышение квалификации) по направлению Работодателя, сохраняется средняя заработная плата на весь срок обучения.

3.14. Работникам за все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, сохраняется средняя заработная плата. При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских организациях, за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы.

3.15. Сверхурочные работы оплачиваются в следующих размерах:

- за первые два часа работы не менее 1,5 размера части должностного оклада за день или час работы;

- за последующие часы – не менее 2,0 размеров частей должностного оклада за день или час работы, в соответствии со ст.152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.16. По желанию Работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительным временем отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.17. Работу в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере:

- Работникам, получающим должностной оклад в размере не менее одинарной части должностного оклада за день или час работы сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой части должностного оклада за день или час работы, сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

3.19. По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной

14

нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.20. Оплата труда Работников Университета, работающих на условиях совместительства, а также неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

3.21. Оплату отпуска производится не позднее, чем за 3 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.

3.22. Работодатель обеспечивает своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении оплаты труда.

3.23. Введение и пересмотр норм и нормативов, введение новых или изменение условий оплаты труда производятся Работодателем с учетом мотивированного мнения представителей Работников в сроки, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными актами.

3.24. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Работодатель производит индексацию заработной платы в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

3.25. Выполнение Работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

3.26. В соответствии со ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации выплата заработной платы в Университете осуществляется не реже, чем каждые полмесяца:

- за первую половину месяца, пропорционально отработанному времени, 19 числа текущего месяца (за исключением выплаты заработной платы в декабре);
- за вторую половину месяца, пропорционально отработанному времени, 4 числа месяца, следующего за месяцем, в котором начислена заработная плата (за исключением выплаты заработной платы в декабре).

За декабрь заработная плата выплачивается:

- 19 декабря за первую половину месяца;
- 28 декабря за вторую половину месяца.

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

3.28. Нормативы по труду — это регламентированные значения (величин затрат труда (времени) на выполнение отдельных элементов (комплексов) работ, обслуживание единицы оборудования, рабочего места, структурного подразделения и т.д., а также численности Работников, необходимых для выполнения производственных, управленческих функций или объема работ, принятого за единицу измерения, в зависимости от конкретных организационно-технических условий и факторов производства.

3.29. Норматив численности профессорско-преподавательского состава высшего и дополнительного профессионального образования в разрезе учебных подразделений

15

Университета - Институты, филиала, кафедр Университета - лимитируется нормативным соотношением числа профессорско-преподавательского состава и обучающихся, которое устанавливается законодательством Российской Федерации.

3.30. Норматив численности педагогических работников среднего профессионального образования лимитируется нормативным соотношением числа педагогических работников и обучающихся по программам среднего профессионального образования, которое устанавливается законодательством Российской Федерации.

3.31. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 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».

3.32. Тарификационный список преподавателей и других Работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

3.33. Норматив численности прочего персонала (руководящего, инженерно-технического, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и прочего обслуживающего (иного) персонала) формируется с учетом рекомендованных Министерством науки и высшего образования Российской Федерации нормативов, в соответствии с утвержденной структурой Университета, в зависимости от контингента обучающихся, реальной потребности структурных подразделений, объемов выполняемых ими работ, сформировавшейся инфраструктуры, наличия объектов недвижимого имущества, книжных и музейных фондов.

3.34. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых ФГБОУ ВО Южно-Уральский ГАУ услуг, Университет вправе осуществлять привлечение, помимо Работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других Работников на условиях срочного трудового договора.

3.35. Работодатель извещает каждого Работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, в письменной форме, в том числе путем направления расчетного листа на электронную почту Работника, при наличии заявления.

4. Изменение и прекращение трудовых отношений, гарантии при возможном высвобождении Работников

4.1. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению Сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.2. Прекращение или расторжение трудового договора с Работником (далее - увольнение работника) может быть произведено по основаниям, перечисленным в ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации, с лицами, работающими на условиях

совместительства, дополнительно по основаниям, предусмотренными ст.288 Трудового кодекса Российской Федерации. Прекращение или расторжение трудового договора с педагогическими работниками осуществляется дополнительно по основаниям, предусмотренным ст.336 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.3. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников Университета и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (сокращение штата или численности работников организации) Работодатель обязуется:

- в письменной форме сообщить в Профсоюз о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата Работников Университета не позднее, чем за два месяца до увольнения Работников;

- уведомить территориальные органы занятости о предстоящем сокращении не позднее, чем за два месяца до увольнения Работников;

- персонально и под роспись предупредить каждого Работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата Работников не позднее, чем за два месяца до увольнения.

4.4. Работодатель, уведомляя Профсоюз, направляет в его адрес копии приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей.

4.5. В случае массового высвобождения Работников уведомление Профсоюза и территориальных органов занятости осуществляется за три месяца до увольнения Работников и содержат социально-экономическое обоснование массового высвобождения Работников.

4.6. Увольнение Работников, являющихся членами Профсоюза, осуществляется в соответствии с положениями ст.82 Трудового кодекса Российской Федерации. Профсоюз в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет Работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, Работодателем не учитывается.

4.7. Работодатель с письменного согласия Работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в уведомлении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка Работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

4.8. Высвобожденным Работникам при сокращении численности или штата предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные нормами трудового законодательства Российской Федерации.

4.9. При сокращении численности или штата Работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется Работникам, в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. При регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха Стороны исходят из следующего:

- Режим рабочего времени и времени отдыха работников Университета определяется Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка Университета, утвержденными Работодателем с учетом мнения Профсоюза, учебным расписанием, трудовым договором.

5.2. Для работников Университета, устанавливается пятидневная рабочая неделя с продолжительностью рабочего времени не более 40 часов в неделю с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

5.3. Работникам из числа педагогических работников устанавливается 36 - часовая рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

5.4. Для Работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет, устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени - не более 35 часов в неделю, с оплатой труда пропорционально отработанному времени.

5.5. Для Работников, являющихся инвалидами I или II группы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда (ст.23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

5.6. Для Работников, занятых на работах с вредными условиями труда (по результатам специальной оценки условий труда или отнесенных к вредным условиям труда или опасным условиям труда 3 или 4 степени) устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

5.7. Для Работников с ненормированным рабочим днем может быть установлен особый режим работы, в соответствии с которым они могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени

5.8. Для женщин, работающих в сельской местности, продолжительность рабочего дня не должна быть больше 36 часов в неделю.

5.9. Режим рабочего времени педагогических работников определяется с учетом учебной нагрузки, а также осуществления научно-исследовательской, учебно-методической, организационно-методической, воспитательной и иной работы, предусмотренной индивидуальным планом педагогического работника, учебным планом и календарным учебным графиком.

5.10. Объем преподавательской работы каждого преподавателя определяется годовыми планами кафедры, в зависимости от квалификации Работника и профиля кафедры, в соответствии с нормами времени для расчета объема учебной работы преподавателя, регламентированными локальным нормативным актом.

5.11. Режим выполнения учебной нагрузки педагогических работников регулируется расписанием учебных занятий.

5.12. При составлении графиков работы педагогических работников перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с их отдыхом и приемом пищи, не допускаются. При составлении расписаний занятий не допускаются нерациональные затраты времени с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием.

5.13. Работодатель обязуется:

- устанавливать учебную нагрузку профессорско-преподавательского состава (ППС) в объеме, не превышающем 900 часов в учебном году за ставку;

18

- устанавливать объем учебной нагрузки при работе по совместительству у того же Работодателя на должностях ППС не более половины от верхнего предела учебной нагрузки, определяемого по должностям ППС;

- устанавливать норму часов учебной (преподавательской) работы преподавателям, осуществляющим образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования 720 часов в год за ставку, верхний предел учебной нагрузки установить в объеме, не превышающим 1440 часов в учебном году;

- устанавливать учебную нагрузку педагогическим работникам и ППС на следующий учебный год до ухода работников в отпуск;

- доводить учебное расписание до педагогических работников не позднее, чем за 5 дней до начала учебного семестра для очной и 3-х дней для заочной, очно-заочной форм обучения;

5.14. По соглашению Сторон трудового договора Работнику как при приеме на работу, так и впоследствии, может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный Сторонами трудового договора срок.

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

5.16. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда Работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для Работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

5.17. Работодатель имеет право в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, привлекать Работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного Работника в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Для сверхурочной работы при условии выполнения требований Трудового кодекса Российской Федерации о привлечении к сверхурочной работе, если Работник работает на условиях ненормированного рабочего дня.

5.18. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.19. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам продолжительностью 28 календарных дней.

19

5.20. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется в случаях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

5.21. Очередность предоставления отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профсоюза не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, а также с учетом необходимости обеспечения нормальной работы и благоприятных условий отдыха Работников. График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работников.

О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под подпись не менее чем за две недели до его начала.

5.22. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Университете.

5.23. Ежегодный оплачиваемый отпуск Работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

5.24. 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.

5.25. Перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска на другой срок осуществляется по соглашению между Работником и Работодателем в случаях и в порядке Трудового кодекса Российской Федерации. Отзыв из отпусков производится только по соглашению между Работником и Работодателем. Не допускается отзыв из отпуска Работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и Работников занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.26. При увольнении Работникам выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные дни отпуска.

5.27. Отпуска без сохранения заработной платы могут быть предоставлены Работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению. Продолжительность такого отпуска определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

5.28. По письменному заявлению Работнику может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- Работникам в случаях: рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 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;
- Работникам, допущенным к вступительным экзаменам в образовательные организации высшего образования – не более 15 календарных дней;
- женщинам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет, женщинам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери - до 14 календарных дней в году до 14 календарных дней в году;

20

- женщинам, работающим в сельской местности один дополнительный день в месяц;
- Работникам, работающим на условиях совместительства в случаях, когда продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы – на весь период, составляющий разницу между продолжительностью отпусков.

5.29. Работодатель обязан по заявлению Работника предоставить дополнительные оплачиваемые выходные дни следующим работникам:

- одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, допускается использование однократно в течение календарного года до двадцати четырех дней подряд;

5.30. Работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда, либо опасным условиям труда 2, 3 или 4 степени, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней.

5.31. Работникам Университета с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Университета.

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

5.33. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

5.34. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.35. Иные вопросы, касающиеся рабочего времени и времени отдыха Работников Университета, решаются в порядке, установленном действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

6. Охрана труда, вопросы обеспечения безопасности

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

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Организовывать свою деятельность на основе государственной политики в области охраны труда, строго соблюдая требования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, санитарно-гигиенического благополучия Работника.

6.1.2. Организовывать свою деятельность на основе утвержденной в Университете политики в области охраны труда, строго соблюдая требования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, санитарно-гигиенического благополучия Работника.

6.1.3. Осуществлять совместно с Профсоюзом управление охраной труда в Университете.

6.1.4. Знакомить Работников при приеме на работу с требованиями охраны труда. Обеспечивать на каждом рабочем месте условия труда, соответствующие требованиям нормативных документов по охране труда.

6.1.5. Обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

6.1.6. Обеспечивать режим труда и отдыха Работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными актами.

6.1.7. 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, переводить Работников 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. Согласие Работника на такой перевод не требуется.

6.1.8. Выполнять в установленные сроки мероприятия по улучшению условий и охраны труда с целью создания нормальных условий труда на рабочих местах.

6.1.9. Организовывать ежедневный осмотр заведующими хозяйствами в учебных корпусах, общежитиях и других структурных подразделениях Университета. При выявлении обстоятельств, создающих угрозу для здоровья и жизни Работников и обучающихся, принимать немедленные меры по опечатыванию помещений, выведению аудиторий из расписания, проведению в них неотложных ремонтных работ.

6.1.10. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях, обеспечивать соблюдение санитарно-гигиенических и санитарно-эпидемиологических требований, установленных действующим законодательством.

6.1.11. Осуществлять обязательное страхование Работников от несчастных случаев в соответствии с Федеральным законом «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ.

6.1.12. Проводить в установленном порядке расследование несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний с Работниками.

6.1.13. Обеспечивать административно-общественный контроль за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ на участках и в структурных подразделениях Университета.

6.1.14. Обеспечивать беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда (правовая и техническая инспекции труда Профсоюза), предоставлять информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

6.1.15. Участвовать на паритетных началах совместно с Профсоюзом в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных Коллективным договором.

6.1.16. Обеспечивать полноправное участие Профсоюза, технической инспекции труда профсоюзов, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза в расследовании всех несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

22

6.1.17. Создавать условия для работы ответственных (доверенных лиц) по охране труда из членов Профсоюза и членов совместных комитетов (комиссий) по охране труда, в т.ч. освободить их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей.

6.1.18. Разрабатывать и согласовывать с Профсоюзом планы мероприятий (соглашение) по охране труда и пожарной безопасности.

6.1.19. Разрабатывать и по согласованию с Профсоюзом утверждать Правила и Инструкции по охране труда, обеспечению пожарной безопасности на объектах Университета.

6.1.20. Организовывать обучение мерам пожарной безопасности, проводить занятия с пожарными расчетами по пользованию с первичными средствами пожаротушения.

6.1.21. Обеспечивать обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажи по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда Работников Университета.

6.1.22. Обеспечивать организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.1.23. Обеспечивать систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку.

6.1.24. Обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда.

6.1.25. Обеспечивать оснащение средствами коллективной защиты.

6.1.26. Обеспечивать проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

6.1.27. Работникам, работа которых связана с вредными условиями труда, на основании результатов специальной оценки условий труда устанавливать надбавку, компенсационные выплаты.

6.1.28. Обеспечивать учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микротравм (микротравм).

6.1.29. Обеспечивать реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда, а также разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию новых объектов, и на вновь организованных рабочих местах Университета.

6.1.30. Участвовать в эвакуации людей при возникновении чрезвычайных ситуаций, укрытии Работников и обучающихся в заглубленных помещениях на территории Университета и разработке мероприятий по антитеррористической защите.

6.1.31. Запрещать допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж, стажировку, обучение и проверку знаний требований охраны труда.

6.1.32. Обеспечить за счет средств Университета приобретение и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, в соответствии с Правилами обеспечения работников средствами индивидуальной защиты (приказ Минтруда от 29.10.2021 № 766н), на основании приказа Минтруда от 29.10.2021 «767н) «Об утверждении Единых типовых норм

23

выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств», с учетом результатов оценки профессиональных рисков, мнения Профсоюза.

6.1.33. Организовывать обеспечение объектов Университета первичными средствами пожаротушения, контролировать их наличие и содержание в работоспособном состоянии, проводить необходимый комплекс мероприятий по обеспечению пожарной безопасности в местах массового пребывания людей (в учебных корпусах, общежитиях и других структурных подразделениях Университета).

6.1.34. Принимать все возможные меры по обеспечению комплексной безопасности Университета, по защите его Работников и обучающихся от реальных и прогнозируемых угроз социального, техногенного, природного характера.

В целях создания условий для обеспечения безопасного функционирования Университета, а также для своевременного реагирования при возникновении предпосылок террористических актов, случаев экстремистских проявлений, для предупреждения аварий, иных чрезвычайных ситуаций, для обеспечения сохранности имущества работников, Работодатель вправе использовать любые охранные комплексы, в том числе систему тревожной сигнализации, систему контроля доступа, систему видеонаблюдения и т.д. (в зависимости от своих финансовых возможностей).

6.1.35. Проводить в установленном порядке обязательное психиатрическое освидетельствование Работников согласно приказу Минздрава РФ от 20.05.2022 №342н «Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование»; предварительный (при поступлении на работу) и периодический (в течение трудовой деятельности) медицинский осмотр работников, согласно приказу Минздрава России от 28.01.2021 № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры».

6.1.36. Организовать посты для оказания первой помощи и обеспечивать их аптечками, с регулярным их доукомплектованием, согласно Приказу Минтруда РФ от 09.08.2024 №398.

6.1.37. Возмещать вред, причиненный Работнику в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении им своих трудовых обязанностей, возмещать расходы на погребение, в случае смерти Работника в результате несчастного случая, связанного с производством, а также смерти инвалида труда, наступившей вследствие трудового увечья либо профессионального заболевания.

6.1.38. Обеспечивать условия труда молодежи и исключать использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и опасными условиями труда, согласно перечню, утвержденному Постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 №163.

6.1.39. В установленном порядке отстранить от работы (не допускать к работе) Работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр и обязательное психиатрическое освидетельствование;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- в других случаях, предусмотренных законодательством.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) Работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата Работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами.

6.1.40. Регулярно (ежеквартально) рассматривать на совместных заседаниях с Профсоюзом вопросы выполнения соглашений по охране труда, состояния охраны труда в структурных подразделениях Университета и информировать Работников о принимаемых мерах в этой области.

6.2 Профсоюз обязуется:

6.2.1. Представлять интересы пострадавших Работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы Работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве.

6.2.2. Готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в Университете.

6.2.3. Контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление Работников и членов их семей.

6.2.4. Осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам охраны труда и пожарной безопасности.

6.2.5. Осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, контроль качества услуг, оказываемых Университету, в интересах его Работников (жилищные условия, условия по контролю комбината питания, уборке корпусов).

6.2.6. Контролировать исполнение законодательства по возмещению вреда Работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве.

6.2.7. Организовывать представление уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда профсоюза, статистического отчета 1-V (Отчет о работе уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профсоюза) по полугодиям не позднее 15 января и 15 июля.

6.2.8. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью Работников, потребовать от Работодателя приостановку работ и немедленного устранения выявленных нарушений.

6.3. Работники обязуются:

25

6.3.1. Соблюдать требования законодательства по охране труда и пожарной безопасности, в том числе проходить соответствующие обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда и пожарной безопасности;

6.3.2. Проходить обязательный периодический медицинский осмотр и обязательное психиатрическое освидетельствование (в случаях, установленных законодательством);

6.3.3. Проходить обязательную вакцинацию согласно национальному календарю профилактических прививок, утвержденному Приказом Минздрава России от 21.03.2014г. №125н.

Не прохождение обязательного периодического медицинского осмотра и отказ от вакцинации (при отсутствии медицинских противопоказаний) рассматривается как нарушение трудовой дисциплины и может повлечь за собой привлечение виновных работников к дисциплинарной ответственности и отстранение их от работы (ст. 76 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.3.4. Соблюдать санитарно-гигиенические и санитарно-эпидемиологические требования, установленные действующим законодательством.

6.3.5. Правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию.

6.3.6. Следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции.

6.3.7. Незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях, используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения.

6.4. Работники имеют право:

6.4.1. Рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда.

6.4.2. Обязательное социальное страхование от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

6.4.3. Получение достоверной информации от Работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов.

6.4.4. Обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя, средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации.

6.4.5. Обучение по охране труда за счет средств Работодателя.

6.4.6. Гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах, не ниже установленных Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо Коллективным договором, трудовым договором.

6.4.7. В случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью Работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты, отказаться от выполнения работы до устранения нарушения.

6.4.8. Вносить предложения по улучшению условий и охраны труда на рабочем месте и добиваться их реализации.

7. Социальная защита молодежи

7.1. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики в Университете:

- содействие повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту молодежи;
- развитие творческой и социальной активности молодежи;
- обеспечение их правовой и социальной защищенности;
- патриотическое воспитание молодежи, популяризация здорового образа жизни, организация молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

7.2. Положения настоящего раздела распространяются на Работников в возрасте до 35 лет, а в некоторых случаях определяются нормативными актами Российской Федерации.

7.3. В целях поддержки молодых кадров, более эффективного их участия в делах Университета, обеспечения условий труда и социальной защиты молодежи.

7.4. Работодатель обязуется:

- предоставлять гарантии, компенсации, установленные трудовым законодательством Российской Федерации, Работникам, совмещающим работу с получением высшего образования, а также Работникам, допущенным к защите диссертации на соискание ученой степени кандидата наук или доктора наук;

- развивать институт наставничества;

- оказывать социальную и иную поддержку молодым семьям.

7.5. Профсоюз обязуется:

- проводить работу по вовлечению молодых людей в активную профсоюзную деятельность;

- вести контроль за соблюдением установленных законодательством норм, льгот и гарантий молодым работникам;

- информировать молодых работников о деятельности профсоюзной организации по вопросам защиты их социально-экономических интересов;

- проводить обучение молодых работников Университета по правовым, социально-экономическим вопросам, информировать их о правах и социальных гарантиях молодежи;

- проводить мероприятия, способствующие укреплению нравственного и физического здоровья молодежи;

- способствовать социализации и адаптации молодых специалистов на производстве, организации рабочих мест и производственного быта;

- обеспечить детям сотрудников и молодежи доступность занятий спортом, самостоятельным художественным и техническим творчеством.

- привлекать молодых преподавателей и Работников к работе в студенческих трудовых отрядах в летний период;

- осуществлять поощрение молодых профсоюзных активистов Университета, успешно ведущих общественную работу.

8. Социальные гарантии, компенсации и льготы

8.1. Работодатель обязуется предоставлять дополнительный учебный отпуск с сохранением среднего заработка работникам, впервые получающим высшее образование в

образовательных организациях высшего образования, по направлениям подготовки, имеющим государственную аккредитацию.

8.2. При направлении Работников в служебные командировки выплачивать суточные и иные выплаты в соответствии с локальными нормативными актами Университета и действующим законодательством Российской Федерации.

8.3. Предоставлять Работникам дополнительный отпуск (творческий отпуск), совмещаемым работу с получением высшего образования (подготовка кадров высшей квалификации), а также Работникам, допущенных к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук, в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации, и локальными нормативными актами Университета.

8.4. Предоставлять Работникам на основании их письменного заявления и с согласия руководителя структурного подразделения дополнительные отпуска с сохранением заработной платы:

- в связи с регистрацией брака самого работника или его детей – 1 календарный день;
- в связи со смертью близких родственников (родители, дети, супруги) – 1 календарный день.

8.5. Предоставлять Работников к награждению. Основание и порядок награждения регулируется локальным нормативным актом Университета.

8.6. Обеспечивать качественную и своевременную подготовку сведений о стаже и заработке Работников для государственного пенсионного обеспечения, включая льготное, а также полное и своевременное перечисление страховых взносов в Федеральную налоговую службу.

8.7. Обеспечивать совместно с Профсоюзом детей Работников, являющихся членами Профсоюза, в возрасте до 14 лет (включительно) подарками и билетами на новогодние представления.

8.8. При наличии возможности выделять Работникам Университета места для стоянки личного автотранспорта возле учебных корпусов Университета в течение рабочего времени.

8.9. Предоставлять автотранспорт для проведения культурно-массовых мероприятий в соответствии с утвержденным графиком, по предварительным заявкам Профсоюза.

8.10. Профсоюз обязуется:

- активно работать в комиссии по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом Работников;
- проводить информационно-разъяснительную работу среди Работников по действующим и вновь принятым социальным программам Университета, оказывать помощь Работникам из числа одиноких матерей, отцов, многодетных семей с целью оказания им возможной помощи;
- совместно с Советом ветеранов продолжить работу с участниками ВОВ и ветеранами Университета (бывшими работниками Университета, отработавшими в Университете более 30 лет);
- осуществлять контроль за качеством общественного питания в Университете;
- участвовать в обеспечении эффективного использования спортивно-оздоровительного лагеря «Еловое»;
- выделять, при наличии, из средств бюджета Профсоюза материальную помощь членам Профсоюза.

28

8.11. Стороны предусмотрели для штатных Работников Университета оказание материальной помощи по основаниям и в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда работников ФГБОУ ВО Южно-Уральский ГАУ и Положением о порядке и условиях оказания материальной помощи работникам ФГБОУ ВО Южно-Уральский ГАУ, а также дополнительно по следующему основанию:

- по случаю смерти близких родственников Работника (родителя, супруга, детей) – 3000 рублей;

- по случаю смерти Работника – 4000 рублей;

- при рождении ребенка – 3000 рублей;

- в связи с юбилейными датами (60 лет для женщин, 65 лет для мужчин) – 3000 рублей;

- в связи с трудным материальным положением Работника - 3000 рублей;

- участнику СВО в размере, утвержденном комиссионно в индивидуальном порядке.

Также предусматривается оказание материальной помощи ветеранам Университета в следующих случаях:

- выплата материальной помощи ветераном Университета в связи с трудной жизненной ситуацией – 4000 рублей (один раз в полугодие);

- выплата близким родственникам в связи со смертью ветерана труда (работники) Университета – 4000 рублей;

- выплата материальной помощи ветеранам Университета в связи с юбилеем 70 и более лет – 4000 рублей;

- единовременная выплата ветеранам Великой Отечественной войны, и в связи с празднованием дня Победы – 10000 рублей.

Выплаты производить при наличии денежных средств от приносящей доход деятельности.

8.12. Ректор имеет право в исключительных случаях оказать материальную помощь в иных размерах в индивидуальном порядке с учетом жизненных обстоятельств личности.

9. Дополнительное профессиональное образование работников

9.1. Работодатель определяет необходимость дополнительного профессионального образования, направленного на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие человека, обеспечение соответствия его квалификации Работников Университета меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды.

9.2. Работодатель определяет формы дополнительного профессионального образования и каждый календарный год, с учетом перспектив развития Университета, осуществляет планирование направлений профессионального развития Работников на основе планов кафедр и других структурных подразделений с учетом имеющихся средств и мнений каждого Работника.

9.3. Работодатель обязуется:

- организовывать дополнительное профессиональное образование (в разрезе специальностей) в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации;

- предоставлять гарантии и компенсации работникам, предусмотренные законодательством Российской Федерации;

29

- совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые, а также Работникам, поступающим в образовательные учреждения высшего и среднего профессионального образования;

- направленным на обучение Работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между Работником и Работодателем в письменной форме.

9.4. Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляется только в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждений (по выбору Работника).

9.5. Работодатель имеет право на:

- создание условий для постоянной возможности самообразования педагогических и иных Работников Университета;

- стимулирование профессионального роста и повышения собственной квалификации Работников, в том числе:

- посредством участия в научных исследованиях и регулярного опубликования результатов своих работ в научных изданиях;

- посредством самообразования через внутриорганизационные системы повышения квалификации (образовательные и проектные интенсивы, тренинги, семинары, программы дополнительного образования, курсы и др.);

- участие и/или организацию сетевых профессиональных сообществ.

9.6. Работник обязуется:

- систематически повышать свой профессиональный уровень;

- проходить необходимое дополнительное обучение в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации, в том числе в соответствии с требованиями Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и требованиями федеральных государственных образовательных стандартов;

- проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

- проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда.

9.7. Работник имеет право на:

- дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки квалификации;

- выбор условий для самообразования, в том числе через внутриорганизационные системы повышения квалификации (образовательные и проектные интенсивы, тренинги, семинары, программы дополнительного образования, курсы и др.) и путем участия и (или) путем организации сетевых профессиональных сообществ;

- на дополнительное профессиональное образование по профилю деятельности в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ и Трудовым кодексом Российской Федерации.

10. Гарантии профсоюзной деятельности

10.1. Работодатель и первичная профсоюзная организация - Профсоюз строят

30

свои взаимоотношения на принципах социального партнерства в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами и нормативными правовыми актами, и настоящим Договором.

10.2. Работодатель содействует деятельности Профсоюзу со стороны руководителей структурных подразделений Университета, других должностных лиц Университета, для реализации законных прав Работников и их представителей.

10.3. Профсоюз и его выборные органы представляют интересы Работников, являющихся членами Профсоюза, при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении Договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров Работников с Работодателем.

10.4. Профсоюз осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением в Университете трудового законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов.

10.5. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) Профсоюза в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

10.6. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации, производится с учетом мотивированного мнения Профсоюза, в соответствии со ст. 373 Трудового кодекса Российской Федерации.

10.7. Работодатель обязан предоставить Профсоюзу безвозмездно помещения для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом.

10.8. При наличии письменных заявлений Работников, являющихся членами Профсоюза, Работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет, указанный Профсоюзом, членские профсоюзные взносы из заработной платы Работников. Удержанные денежные средства перечисляются в трехдневный срок с даты выплаты заработной платы на счет Профсоюза. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

10.9. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов Профсоюза на время участия в качестве делегатов, созываемых Профсоюзом Конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

10.10. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий Работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации и настоящим Договором.

10.11. Работодатель предоставляет Профсоюзу необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Университета.

10.12. Работодатель по запросу председателя Профсоюза предоставляет необходимую информацию о списочном составе работников Университета для проведения сверки о перечислении членских взносов.

10.13. Члены Профсоюза включаются в состав комиссий Университета в соответствии с законодательством Российской Федерации.

10.14. Работодатель с учетом мотивированного мнения (по согласованию) Профсоюза рассматривает вопросы в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации.

10.15. Стороны обращают внимание на то, что Работодатель и его полномочные представители обязаны:

- не препятствовать представителям Профсоюза в подразделениях Университета, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством Российской Федерации прав;

- предоставлять Профсоюзу по его запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания Работников в общежитиях.

11. Обязательства профсоюзной организации

Профсоюз обязуется:

11.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально - трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 г. №10-ФЗ и Трудовым кодексом Российской Федерации.

11.2. Систематически контролировать соблюдение Работодателем и его представителями трудового законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов.

11.3. Контролировать состояние условий охраны труда, проводить анализ состояния производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

11.4. Участвовать в проведении культурно - массовой и физкультурно - оздоровительной работы Университета.

11.5. Участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров, организовывать и проводить коллективные действия, используя их, как средство защиты социально - трудовых прав и интересов Работников Университета.

11.6. Оказывать членам Профсоюза бесплатную юридическую и консультативную помощь, по заявлениям членов Профсоюза и по собственной инициативе отстаивать их интересы в комиссии по трудовым спорам, в судах по вопросам оплаты труда и трудовых отношений.

11.7. Участвовать в работе комиссий Университета по аттестации Работников, охране труда, расследование несчастных случаев и др.

12. Контроль за выполнением Коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность Сторон за выполнение принятых обязательств

12.1. Отношения и ответственность договаривающихся Сторон в процессе реализации Договора регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации, ст. 5.31 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

12.2. Контроль за выполнением Договора и его положений на всех уровнях осуществляется Сторонами и их представителями, а также соответствующими органами

по труду, о результатах контроля отчитываются на Конференции Работников Университета и ежегодно на Ученом совете Университета.

12.3. Стороны взаимно предоставляют имеющуюся информацию при осуществлении контроля за выполнением Договора.

12.4. Разрешение разногласий по выполнению Договора осуществляется в месячный срок в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

12.5. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

12.6. Если условия хозяйственной деятельности Работодателя ухудшаются или Работодателю грозит банкротство (и, как следствие, потеря работниками рабочих мест), по взаимному согласию Сторон Договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения Работодателя, о чем составляется соответствующий документ.

12.7. Изменения и дополнения в Договор вносятся по взаимной договоренности Сторон, с соблюдением следующей процедуры:

- сторона, заинтересованная в изменениях или дополнениях к данному Договору, извещает других участников Коллективного договора (представителей Работников - через Профсоюз Работников Университета) о необходимости проведения переговорных процедур и внесения соответствующих изменений;

- приказом ректора создается комиссия из равного количества представителей Работодателя и Работников (кандидатуры представителей Работников предлагаются Профсоюзом Работников Университета пропорционально численности членов первичной профсоюзной организации к количеству Работников Университета), комиссия разрабатывает проект изменений к Договору и предоставляет его на согласование Работодателю и представителям работников Университета;

- согласованные (подписанные Сторонами) изменения, дополнения к Договору передаются на уведомительную регистрацию в установленном законом порядке;

- после уведомительной регистрации изменения, дополнения к Договору доводятся до сведения всех работников путем размещения на официальном сайте Университета.

13. Заключительные положения

13.1. Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня его регистрации в уполномоченном органе Администрации г.Троицка Челябинской области. Стороны имеют право продлить действие Договора на срок не более 3 лет.

В течение этого срока Работодатель и Профсоюз имеют право вносить изменения и дополнения в Коллективный договор в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации и Уставом Университета.

В случаях изменения в организационной структуре Университета, необходимости приведения положений Коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами, соглашениями, в Коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

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

13.3. Пересмотр обязательств настоящего Коллективного договора, в период его действия, не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения Работников Университета.

13.4. Стороны договорились, что в период действия Коллективного договора, при условии выполнения Работодателем всех его положений, Работники при выдвижении новых требований в сфере труда и социально экономических вопросов не используют в качестве средства давления на Работодателя приостановление работы (забастовку). В случае нарушения этого обязательства Работодатель вправе применить к ее участникам меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

13.5. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен Работодателем, с участием Профсоюза, до сведения Работников Университета в течение 30 дней после его подписания и размещается в электронном виде на официальном сайте ФГБОУ ВО Южно-Уральский ГАУ.

13.6. Контроль за выполнением настоящего Коллективного договора осуществляют обе Стороны.

13.7. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются Сторонами в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной
организации работников
ФГБОУ ВО Южно-Уральский ГАУ

Т.И. Кулакова
«13» 04 2025 г.


УТВЕРЖДЕНО

Конференцией работников и обучающихся
ФГБОУ ВО Южно-Уральский ГАУ
(протокол № 1 от 18.04.2025 г.)
Ректор ФГБОУ ВО Южно-Уральский ГАУ

С. В. Черепухина
«18» 04 2025 г.


*Приложение №1 к Коллективному договору
ФГБОУ ВО Южно-Уральский ГАУ на 2025-2028г.г.*

**Правила внутреннего трудового распорядка
федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования
«Южно-Уральский государственный аграрный университет»**

Троицк
2025

Оглавление

1. Общие положения	3
2. Порядок приема работников	3
3. Порядок перевода работников	6
4. Порядок увольнения работников	7
5. Основные права и обязанности работодателя	8
6. Основные права и обязанности Работников	11
7. Рабочее время	13
8. Время отдыха	17
9. Оплата труда	19
10. Поощрения за труд	20
11. Дисциплинарные взыскания	21
12. Ответственность сторон	22
13. Заключительные положения	24

1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) определяют трудовой распорядок в ФГБОУ ВО Южно-Уральский ГАУ и регламентируют порядок приема, перевода и увольнения Работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, меры поощрения и взыскания, применяемые к Работникам, основные права, обязанности и ответственность Работников и Работодателя, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в ФГБОУ ВО Южно-Уральский ГАУ.

1.2. Настоящие Правила являются локальным нормативным актом, разработанным и утвержденным в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» и Уставом ФГБОУ ВО Южно-Уральский ГАУ в целях укрепления трудовой дисциплины, эффективной организации труда, рационального использования рабочего времени, обеспечения высокого качества и производительности труда Работников в ФГБОУ ВО Южно-Уральский ГАУ.

1.3. В настоящих Правилах используются следующие понятия:

"Работодатель" - ФГБОУ ВО Южно-Уральский ГАУ (далее - Университет);

"Работник" - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Работодателем на основании трудового договора, предусмотренные ст. 16 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ);

"дисциплина труда" - обязательное для всех Работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законами, трудовым договором, локальными нормативными актами Работодателя.

1.4. Действие настоящих Правил распространяется на всех Работников Университета.

1.5. Изменения и дополнения к настоящим Правилам разрабатываются и утверждаются Работодателем с учетом мнения представительного органа Работников.

1.6. Официальным представителем Работодателя является ректор Университета.

1.7. Трудовые обязанности и права Работников конкретизируются в трудовых договорах и должностных инструкциях.

2. Порядок приема работников

2.1. Порядок приема Работников на работу регулируется трудовым законодательством Российской Федерации.

2.2. Работники реализуют право на труд путем заключения письменного трудового договора.

2.3. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить Работника под подпись с настоящими Правилами, коллективным договором, иными локальными нормативными актами Работодателя, касающимися трудовой деятельности работника.

2.4. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- трудовую книжку или сведения о трудовой деятельности по форме СТД-Р, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или Работник поступает на работу на условиях совместительства.

Работник, подавший письменное заявление о продолжении ведения Работодателем трудовой книжки в соответствии со статьей 66 Трудового кодекса Российской Федерации, имеет право в последующем подать Работодателю письменное заявление о предоставлении ему Работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового

кодекса Российской Федерации. Работники, не имевшие возможности по 31.12.2020 г. включительно подать Работодателю одно из заявлений вправе сделать это в любое время. Информация о поданном Работником заявлении включается в сведения о трудовой деятельности, представляемые Работодателем для хранения в информационных ресурсах Социального фонда России (далее-СФР). В случае, если Работник не подал Работодателю ни одного из указанных заявлений, Работодатель продолжает вести его трудовую книжку в соответствии со статьей 66 Трудового кодекса РФ.

- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа (СНИЛС или Уведомление о регистрации в системе индивидуального (персонифицированного) учета форма АДИ-РЕГ);

- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования, либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно- правовому регулированию в сфере внутренних дел, при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие (имевшие) судимость, подвергавшиеся (подвергавшиеся) уголовному преследованию;

- заключение медицинского учреждения об отсутствии заболеваний, предусмотренных перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному регулированию в области здравоохранения, при поступлении на работу, связанной с деятельностью, к осуществлению которой не имеется противопоказаний;

- иные документы - согласно требованиям действующего законодательства Российской Федерации.

Заключение трудового договора без предъявления указанных документов не производится.

2.5. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.

2.6. Трудовые договоры могут заключаться:

- а) на неопределенный срок;

- б) на определенный срок (срочный трудовой договор).

2.7. Срочный трудовой договор может заключаться в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

2.8. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия и причины, послужившие основанием для заключения такого договора, то он считается заключенным на неопределенный срок.

2.9. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что Работник принят на работу без испытания. В случаях, когда Работник фактически допускается к работе без

оформления трудового договора, условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого Работодателя по согласованию между Работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для проректоров, директора филиала, директора обособленного структурного подразделения, начальника финансового управления и его заместителей - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

При заключении трудового договора на срок до двух месяцев испытание Работнику не устанавливается.

2.10. При приеме Работника, должность которого предусмотрена перечнем работ, утвержденного Правительством Российской Федерации и связана с непосредственным обслуживанием или использованием денежных, товарных ценностей или иного имущества, Работодатель имеет право заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности.

2.11. При заключении трудового договора лица, не достигшие возраста восемнадцати лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, должны пройти обязательный предварительный медицинский осмотр.

2.12. На основании заключенного трудового договора издается приказ о приеме Работника на работу. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ о приеме на работу объявляется Работнику под подпись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию Работника Работодатель обязан не позднее трех рабочих дней выдать Работнику копии документов, связанных с работой.

2.13. Перед началом работы (началом непосредственного исполнения Работником обязанностей, предусмотренных заключенным трудовым договором) Работодатель (уполномоченное им лицо) проводит обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда, противопожарный инструктаж (при необходимости).

Работник, не прошедший инструктаж по охране труда, технике безопасности на рабочем месте, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по оказанию первой

39

помощи при несчастных случаях на производстве, противопожарный инструктаж (при необходимости), к работе не допускается.

2.14. Работодатель передает в СФР сведения о трудовой деятельности Работника в электронном виде.

2.15. Работодатель ведет трудовые книжки на каждого Работника, выбравшего способ ведения трудовой книжки в соответствии со статьей 66 Трудового кодекса Российской Федерации и проработавшего у него более 5 дней.

2.16. Дистанционной (удаленной) работой (далее - дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно) является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения Работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем Работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между Работодателем и Работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети Интернет, и сетей связи общего пользования.

2.17. На основании ст.312.1 Трудового кодекса Российской Федерации, 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).

2.18. Конкретный порядок взаимодействия Работодателя и Работника, в том числе в связи с передачей результатов работы и отчетов о выполненной работе, должен быть установлен в самом трудовом договоре либо приказом Работодателя.

2.19. На Работника, находящегося на удаленной работе в период выполнения им трудовой функции дистанционно, распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

3. Порядок перевода работников

3.1. Порядок перевода Работника регулируется трудовым законодательством Российской Федерации.

3.2. Перевод Работника на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции Работника и (или) структурного подразделения, в котором работает Работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же Работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с Работодателем.

3.3. Перевод Работника может быть произведен только на работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья, и с письменного согласия Работника.

3.4. Допускается временный перевод (сроком до одного месяца) на другую работу, не обусловленную трудовым договором, у того же Работодателя без письменного согласия Работника

- в случаях предотвращения катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных обстоятельствах, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части;

- в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества, либо замещения временно отсутствующего Работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего Работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами.

3.5. Для оформления перевода на другую работу в письменной форме заключается дополнительное соглашение, составляемое в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (Работодателем и Работником). Один экземпляр соглашения передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра соглашения подтверждается подписью Работника на экземпляре, хранящемся у Работодателя.

3.6. Перевод Работника на другую работу оформляется приказом, изданным на основании дополнительного соглашения к трудовому договору. Приказ, подписанный ректором Университета или уполномоченным лицом, объявляется Работнику под подпись.

3.7. Перемещение Работника в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение Работнику работы на другом механизме или агрегате, при условии отсутствия изменения определенных сторонами условий трудового договора оформляется приказом Работодателя.

3.8. Работодатель наделяется правом перевести Работника на дистанционную работу без согласия последнего в случае введения чрезвычайной ситуации (из-за стихийного бедствия, эпидемии). Такой перевод может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

4. Порядок увольнения работников

4.1. Порядок увольнения Работника регулируется Трудовым законодательством Российской Федерации.

4.2. Трудовой договор может быть прекращен (расторгнут) в порядке и по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

4.3. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом Работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели, если иной срок не установлен трудовым законодательством Российской Федерации или иным федеральным законом.

4.4. На основании ст. 312.8 Трудового кодекса Российской Федерации, трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе Работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно Работник без уважительной причины не взаимодействует с Работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса Работодателя (за исключением случая, если более длительный срок для взаимодействия с работодателем не установлен порядком взаимодействия Работодателя и Работника, предусмотренным частью девятой статьи 312.3 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.5. Прекращение трудового договора оформляется приказом Работодателя. С приказом Работодателя о прекращении трудового договора Работник должен быть ознакомлен под подпись. По требованию Работника Работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. Если приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения Работника или Работник отказывается ознакомиться с ним под подпись, на приказе производится соответствующая запись.

4.6. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы Работника, за исключением случаев, когда Работник фактически не работал, но за ним,

44

в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

4.7. При увольнении Работник не позднее дня прекращения трудового договора передает непосредственному руководителю все переданные ему для осуществления трудовой функции документы, оборудование, инструменты и иные товарно-материальные ценности, а также документы, образовавшиеся при исполнении трудовых функций.

4.8. В день прекращения трудового договора Работодатель обязан выдать Работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя и произвести с ним расчет.

4.9. Запись в трудовую книжку об основании и причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса РФ или иного федерального закона.

4.10. В случаях, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности Работнику невозможно в связи с его отсутствием, либо отказом от их получения, Работодатель обязан направить Работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работу у работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомления или письма Работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у работодателя. По письменному обращению Работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, Работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения Работника.

5. Основные права и обязанности Работодателя

5.1. Основные права и обязанности Работодателя регулируются трудовым законодательством Российской Федерации.

5.2. Работодатель имеет право:

-заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами:

-вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

-поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников, соблюдения настоящих Правил;

- требовать от Работников соблюдения правил охраны труда и пожарной безопасности;

- привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

- принимать локальные нормативные акты:

- реализовывать права, предусмотренные законодательством о специальной оценке условий труда;

- осуществлять иные права, предоставленные ему в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

5.3. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство РФ и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора (при его наличии), соглашений и трудовых договоров;

- предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором и должностной инструкцией;

- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

- обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- обеспечивать дистанционного Работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами. Дистанционный работник вправе с согласия или ведома Работодателя и в его интересах, использовать для выполнения трудовой функции принадлежащие Работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства. При этом Работодатель выплачивает дистанционному Работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием, в порядке, сроки и размерах, которые определяются локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору (ст.312.6 Трудового кодекса Российской Федерации).

- в целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда дистанционных Работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно, осуществлять ознакомление дистанционных Работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными Работодателем;

- обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности;

- вести учет времени, фактически отработанного каждым Работником;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;

- предоставлять представителям Работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

- знакомить Работников под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, в случае применения работодателем электронного документооборота допускается ознакомление работников, с указанными документами, путем подписания их личной простой электронной цифровой подписью работника;

- создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении Университетом в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

- обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;

- возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- отстранять от работы Работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором (при его наличии), соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами и должностными инструкциями,

5.4. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) Работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

- не применяющего выданные ему в установленном порядке средства индивидуальной защиты, применение которых является обязательным при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях;

- в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором;

- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо

44

обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

6. Основные права и обязанности Работников

6.1. Основные права и обязанности Работника регулируются трудовым законодательством Российской Федерации.

6.2. Работник имеет право:

- на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- обеспечение рабочим местом, соответствующим государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий Работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- получение полной достоверной информации об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предусмотренных законодательством о специальной оценке условий труда;
- дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении Университетом в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- реализацию иных прав, предусмотренных в трудовом законодательстве Российской Федерации.

6.3. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией и иными документами, регламентирующими деятельность Работника;
- качественно и своевременно выполнять поручения, распоряжения, задания и указания своего непосредственного руководителя;
- соблюдать настоящие Правила;

- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знания требований охраны труда;
- проходить предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
- соблюдать требования по охране труда, обеспечению безопасности труда, требования противопожарной безопасности, санитарно-гигиенические и противоэпидемиологические требования;
- использовать средства индивидуальной защиты органов дыхания (маски, респираторы) в целях профилактики вирусных инфекций, в соответствии с локальными нормативными актами Университета, региональными законодательными актами и законодательством РФ.
- знакомиться с локальными нормативными актами на сайте Работодателя;
- бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников;
- способствовать созданию благоприятной деловой атмосферы в коллективе;
- незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
- принимать меры по устранению причин и условий, препятствующих нормальному выполнению работы (аварии, простои и т.д.), и немедленно сообщать о случившемся Работодателю;
- поддерживать свое рабочее место, оборудование и приспособления в исправном состоянии, порядке и чистоте;
- соблюдать установленный Работодателем порядок хранения документов, материальных и денежных ценностей;
- повышать свой профессиональный уровень путем систематического самостоятельного изучения специальной литературы, журналов, иной периодической специальной информации по своей должности (профессии, специальности), по выполняемой работе (услугам);
- заключать договор о полной материальной ответственности в случае, когда приступает к работе по непосредственному обслуживанию или использованию денежных, товарных ценностей, иного имущества, в случаях и в порядке, установленных законодательством.

Соблюдать установленные Работодателем требования:

- а) не использовать в личных целях инструменты, приспособления, технику и оборудование Работодателя;
- б) не использовать рабочее время для решения вопросов, не обусловленных трудовыми отношениями с Работодателем; в период рабочего времени не вести личные телефонные разговоры, не читать книги, газеты, иную литературу, не имеющую отношения к трудовой деятельности, не пользоваться сетью Интернет в личных целях, не играть в компьютерные игры;
- в) не осуществлять курение табака, потребление никотиносодержащей продукции или использование кальянов на всех территориях и во всех помещениях Университета;
- г) не употреблять в рабочее время алкогольные напитки, наркотические и токсические вещества, не приходить на работу в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

д) не выносить и не передавать другим лицам служебную информацию на бумажных и электронных носителях;

е) не оставлять рабочее место, не сообщив об этом своему непосредственному руководителю и не получив его разрешения;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством Российской Федерации, настоящими Правилами, иными локальными нормативными актами и трудовым договором.

6.4. Трудовые обязанности и права Работников конкретизируются в трудовых договорах (эффективных контрактах) и должностных инструкциях.

7. Рабочее время

7.1. Рабочим временем считается время, в течение которого Работник в соответствии с настоящими Правилами на условиях трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ относятся к рабочему времени. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым Работником.

7.2. Выходными днями для Работников Университета являются суббота и воскресенье.

Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Университета в целом или ее отдельных структурных подразделений, по письменному распоряжению Работодателя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере. По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

7.4. Работа вне Университета (посещение учреждений и организаций, командировки) определяется режимом работы данных учреждений и организаций.

Запрещается в рабочее время созывать собрания и совещания без разрешения непосредственного руководителя структурного подразделения.

7.5. Работникам, работающим неполный рабочий день, режим работы определяется по соглашению сторон и вносится в трудовой договор Работника.

7.6. Если при приеме на работу или в течение действия трудовых отношений Работнику устанавливается иной режим рабочего времени и времени отдыха, то такие условия подлежат включению в трудовой договор в качестве обязательных.

7.7. При приеме на работу сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для Работников в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю (при обучении в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, - не более 12 часов в неделю);

- для Работников в возрасте от 16 до 18 лет - не более 35 часов в неделю (при обучении в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, - не более 17,5 часа в неделю);

- для Работников, являющихся инвалидами I или II группы, — не более 35 часов в неделю;

- для Работников, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени, или опасным условиям труда, не более 36 часов в неделю.

При приеме на работу или в течение действия трудовых отношений по соглашению между Работодателем и Работником может устанавливаться неполное рабочее время.

Работодатель по просьбе Работника обязан установить неполное рабочее время следующим категориям Работников:

- беременным женщинам;
- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке;
- женщине, находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, отцу ребенка, бабушке, деду, другому родственнику или опекуну, фактически осуществляющему уход за ребенком и желающему работать на условиях неполного рабочего времени с сохранением права на получение пособия.

7.8. Максимальная продолжительность ежедневной работы предусмотрена для следующих лиц:

- Работников в возрасте от 15 до 16 лет - пять часов;
- Работников в возрасте от 16 до 18 лет - семь часов;
- обучающихся, совмещающих учебу с работой:
 - от 14 до 16 лет - два с половиной часа;
 - от 16 до 18 лет - четыре часа;
- инвалидов - в соответствии с медицинским заключением.

Для Работников, совмещающих обучение в Университете по очной форме с работой в Университете, допускается продолжительность рабочего времени в размере, не превышающем половины продолжительности рабочего времени, установленного для данной должности - не более 0,5 ставки.

7.9. Для Работников, работающих по совместительству, продолжительность рабочего дня не должна превышать четырех часов в день.

Продолжительность рабочего времени в течение одного месяца (другого учетного периода) при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории Работников.

Указанные ограничения продолжительности рабочего времени при работе по совместительству не применяются в следующих случаях:

- если по основному месту работы Работник приостановил работу в связи с задержкой выплаты заработной платы;
- если по основному месту работы Работник отстранен от работы в соответствии с медицинским заключением.

7.10. Работодатель имеет право привлекать Работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного Работника в следующих случаях:

- при необходимости выполнить сверхурочную работу;
- если Работник работает на условиях ненормированного рабочего дня.

Сверхурочная работа - работа, выполняемая Работником по инициативе Работодателя за пределами установленной для Работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период. Работодатель обязан получить письменное согласие Работника на привлечение его к сверхурочной работе.

Работодатель вправе привлекать Работника к сверхурочной работе без его согласия в следующих случаях:

- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;
- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, т.е. в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Режим ненормированного рабочего дня - особый режим, в соответствии с которым отдельные Работники могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Условие о режиме ненормированного рабочего дня обязательно включается в трудовой договор. Перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем устанавливается локальным нормативным актом Университета, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

Продолжительность дополнительного отпуска, предоставляемого работникам с ненормированным рабочим днем, не может быть менее 3 календарных дней.

Продолжительность дополнительного отпуска по соответствующим должностям устанавливается локальным нормативным актом Университета, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, и зависит от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым Работником, в таблице учета рабочего времени.

7.11. Для работников Университета с нормальной продолжительностью рабочего времени устанавливается следующий режим рабочего времени:

- 40 часов в неделю;
- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями - субботой и воскресеньем;
- продолжительность ежедневной работы составляет:
понедельник - четверг - 8 часов 15 минут,
пятница - 7 часов;
- время начала работы 8.00, время окончания работы 17.00 - понедельник - четверг;
- время начала работы 8.00, время окончания работы 15.45 - пятница;
- перерыв для отдыха и питания продолжительностью 45 минут - с 12.00 до 12.45.

Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

Для учебно-вспомогательного персонала время перерыва для отдыха и питания может быть изменено в соответствии с расписанием занятий.

7.12. Для женщин, работающих в сельской местности (Институт агроэкологии – филиал ФГБОУ ВО Южно-Уральский ГАУ, Уральский испытательный центр сельскохозяйственной техники) в соответствии со ст. 263.1 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается следующий режим рабочего времени.

- 36 часов в неделю;
- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями - субботой и воскресеньем;

- продолжительность ежедневной работы составляет в понедельник 8 часов, вторник-пятница 7 часов;
- время начала работы - 8.00, время окончания работы - в понедельник 17.00, вторник-пятница - 16.00;

- перерыв для отдыха и питания продолжительностью 60 минут с 12.00 до 13.00. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

7.13. Для педагогических работников (директор института (филиала), заведующий кафедрой, профессор, доцент, старший преподаватель, ассистент, преподаватель) устанавливается следующий режим рабочего времени;

- 36 часов в неделю;
- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями - субботой, воскресеньем;
- продолжительность рабочего времени не менее 6 часов в день (начало и окончание рабочего дня; данной категории работников определяется расписанием учебных занятий, индивидуальным планом, графиками выхода на работу, согласованными с заведующим кафедрой, председателем первичной профсоюзной организации, уполномоченным лицом отдела кадров и утвержденным до начала месяца директором института (филиала));
- перерыв на обед составляет 60 минут, не включается в рабочее время и не оплачивается, как правило, совпадает с большой переменной, допускается разделение обеда на части одна из которых составляет не менее 30 минут.

В рабочее время включается учебная, учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, методическая, научная, исследовательская, а так же другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися, планируемая в часах. Соотношение учебной и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется локальным нормативным актом Университета, с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации Работника.

Ответственность за соблюдение расписания учебных занятий, за выполнение индивидуального плана, учебно-методической, научной, исследовательской работы и др. возлагается на директора Института и заведующих кафедрами.

Контроль за соблюдением расписания учебных занятий осуществляет специалист по учебно-методической работе, заместитель или начальник учебно-методического Управления.

При производственной необходимости, в соответствии с расписанием учебных занятий для Работников этой категории по согласованию между руководителем и Работником начало и окончание рабочего дня, а также перерыв на обед, могут быть сдвинуты.

7.14. Для Работников Научной библиотеки устанавливаются следующие особенности режима рабочего времени:

- 40 часов в неделю;
- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями - субботой и воскресеньем;
- продолжительность ежедневной работы составляет: понедельник - четверг - 8 часов 15 минут; пятница - 7 часов;
- время начала работы 8.00, время окончания работы 17.00 - понедельник - четверг;
- время начала работы 8.00, время окончания работы 15.45 - пятница;
- перерыв для отдыха и питания продолжительностью 45 минут - с 12.00 до 12.45. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

Уборка помещений, где хранятся фонды, должна проводиться в присутствии работников Научной библиотеки.

Для посетителей читальные залы и абонементы работают: с понедельника по четверг с 8.00 до 17.00 часов, пятница с 8.00 до 15.45 часов, выходные дни - суббота, воскресенье.

Санитарный день для Научной библиотеки - последняя пятница каждого месяца.

7.15. Для Работников, осуществляющих работу за пределами общепринятого рабочего времени в интересах наилучшего обслуживания обучающихся (работники комбината питания: заведующий производством, повар, кондитер, кухонный работник, мойщик посуды), устанавливается следующий режим рабочего времени:

- 40 часов в неделю;
- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями - субботой и воскресеньем;
- продолжительность ежедневной работы составляет 8 часов;
- время начала работы - 7.30, время окончания работы - 16.00;
- перерыв для отдыха и питания продолжительностью 30 минут с 11.00 до 11.30. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

Санитарный день - первая пятница каждого месяца.

7.16. Для Работников, относящихся к числу тех Работников, чей труд имеет особый характер, так как связан с движением транспортных средств (водители автомобилей, трактористы), устанавливается следующий режим рабочего времени:

- 40 часов в неделю;
- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями - субботой и воскресеньем;
- продолжительность ежедневной работы составляет 8 часов;
- время начала работы с 8.00, время окончания работы - 17.00;
- перерыв для отдыха и питания продолжительностью 60 минут с 12.00 до 13.00. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

Условия работы и отдыха в период выездов устанавливается согласно действующему трудовому законодательству Российской Федерации, Приказу Минтранса России от 16.10.2020 №424 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей». С согласия водителей рабочий день (смена) может быть разделен на части. При производственной необходимости, в связи с выездами для Работников этой категории по согласованию между руководителем и Работником начало, конец рабочего дня и перерыв на обед могут быть соответственно сдвинуты.

7.17. Для Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиям труда, согласно результатам специальной оценки условий труда, и при этом не задействованных в учебном процессе устанавливается следующий режим рабочего времени:

- 36 часов в неделю;
- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями - субботой и воскресеньем;
- продолжительность ежедневной работы составляет в понедельник 8 часов, со вторника по пятницу 7 часов;
- время начала работы - 8.00. время окончания работы в понедельник -17.00, со вторника по пятницу - 16.00;
- перерыв для отдыха и питания продолжительностью 60 минут с 12.00 до 13.00. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

8. Время отдыха

8.1. Время отдыха регулируется трудовым законодательством Российской Федерации.

8.2. Время отдыха - время, в течение которого Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

8.3. Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуск.

8.4. Работникам предоставляется следующее время отдыха:

- а) перерыв для отдыха и питания продолжительностью 60 минут в течение рабочего дня;
- б) два выходных дня (суббота, воскресенье);
- в) нерабочие праздничные дни;
- 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;
- 7 января - Рождество Христово;
- 23 февраля - День защитника Отечества;
- 8 марта - Международный женский день;
- 1 мая - Праздник Весны и Труда;
- 9 мая - День Победы;
- 12 июня - День России;
- 4 ноября - День народного единства;
- г) ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

8.5 Работникам условиями трудового договора могут устанавливаться иные выходные дни, а также другое время предоставления перерыва для отдыха и питания.

8.6. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью:

- 56 календарных дней Работникам, в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. N 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» (с изменениями и дополнениями) и постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. N 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических Работников организации, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»

- 30 календарных дней Работникам-инвалидам, в соответствии со ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" (с изменениями и дополнениями);

- 28 календарных дней для всех остальных Работников;

8.7. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 12 лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время;

Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска исключительно в выходные дни не должно допускаться сторонами трудового договора.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней предоставляется Работникам, условия труда на рабочих местах, которых, по результатам специальной оценки условий труда, отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность хотя бы одной из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

По соглашению между Работником и Работодателем часть ежегодного спланиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией.

8.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года, а также с учетом необходимости обеспечения нормальной работы и благоприятных условий отдыха Работников. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под подпись не позднее чем за две недели до его начала.

52

Отдельным категориям Работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными актами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. К таким категориям относятся:

- супруги военнослужащих;
- граждане, получившие суммарную (накопленную) эффективную дозу облучения, превышающую 25 сЗв (бэр);
- Герои Социалистического Труда, Герои Труда Российской Федерации и полные кавалеры ордена Трудовой Славы;
- почетные доноры России;
- Герои Советского Союза, Герои России, кавалеры ордена Славы;
- мужа, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам.

8.9. Работнику может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

9. Оплата труда

9.1. Оплата труда регулируется трудовым законодательством Российской Федерации.

9.2. Заработная плата Работнику выплачивается в соответствии с Положением об оплате труда, действующим у Работодателя. Система оплаты труда, закрепленная в Положении об оплате труда, включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада устанавливается на основании штатного расписания.

9.3. Работникам, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, оплата труда производится в размере, предусмотренном для нормальной продолжительности рабочего времени, за исключением Работников в возрасте до 18 лет.

Работникам в возрасте до 18 лет труд оплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы.

9.4. В случае установления Работнику неполного рабочего времени оплата труда производится пропорционально отработанному им времени.

9.5. Работникам, у которых условие о разъездном характере работы закреплено в трудовом договоре, транспортные расходы компенсируются в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством и локальными актами Университета.

9.6. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается коллективным договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

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

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

При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца необходимо учитывать должностной оклад Работника за отработанное время, а так же надбавки за отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом, а так же от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей).

9.7. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

Заработная плата выплачивается в безналичном порядке путем ее перечисления на указанный Работником личный расчетный счет.

Работник вправе заменить кредитную организацию (зарплатный банк), в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменном виде Работодателю об

изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

9.8. Работодатель с заработной платы Работника перечисляет налоги, взносы в размерах и порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

9.9. В период отстранения Работника от работы (недопущения к работе) заработная плата Работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами.

9.10. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. ФГБОУ ВО Южно-Уральский ГАУ производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

Работники, достигшие возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

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

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

9.12. В соответствии с частью 5.6 статьи 30.5. Федерального закона «О национальной платежной системе» Правительством Российской Федерации утвержден перечень выплат за счет средств бюджетов бюджетной системы Российской Федерации, которые обязаны зачисляться на банковские счета клиентов - физических лиц, операции по которым осуществляются с использованием карт «Мир»:

- пособие по беременности и родам;
- единовременное пособие женщинам, вставшим на учет в медицинских организациях в ранние сроки беременности;
- единовременное пособие при рождении ребенка;
- ежемесячное пособие по уходу за ребенком.

9.13. Выполнение Работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

10. Поощрения за труд

10.1. Поощрение за труд регулируется трудовым законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами Университета.

10.2. Для поощрения Работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, за продолжительную и безупречную работу в Университете и другие успехи в труде Работодатель применяет следующие виды поощрения:

- объявление благодарности;
- премиальная выплата;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой.

Порядок и размер премиальной выплаты устанавливается локальными нормативными актами Университета.

10.3. Поощрения объявляются приказом Работодателя и доводятся до сведения Работника. Допускается одновременное применение нескольких видов поощрений.

10.4. Награждение Почетной грамотой, объявление благодарности, награждение ценным подарком производится в соответствии с локальными нормативными актами Университета.

Поощрение муниципальными, ведомственными, государственными наградами производится в соответствии с законодательством Российской Федерации.

11. Дисциплинарные взыскания

11.1. Дисциплинарное взыскание регулируется трудовым законодательством Российской Федерации.

11.2. За совершение Работником дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей. Работодатель имеет право привлечь Работника к дисциплинарной ответственности.

Работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации.

11.3. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

11.4. До применения дисциплинарного взыскания Работодатель должен затребовать от Работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение Работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Не предоставление Работником объяснения не является препятствием для применения к нему дисциплинарного взыскания.

11.5. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

11.6. Приказ Работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется Работнику под подпись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия Работника на работе. Если Работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под подпись, то составляется соответствующий акт.

11.7. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано Работником в государственную инспекцию труда, в суд и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

11.8. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания Работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

11.9. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

11.10. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в разделе 10 настоящих Правил, к Работнику не применяются.

12. Ответственность сторон

12.1. Ответственность Работника:

12.1.1. Работодатель имеет право привлекать Работника к материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон трудового договора.

Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождение Работника от материальной ответственности, предусмотренной Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами.

Материальная ответственность Работника наступает в случае причинения им ущерба Работодателю в результате виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами.

Работник, причинивший прямой действительный ущерб Работодателю, обязан его возместить. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с Работника не подлежат.

Работник освобождается от материальной ответственности, если ущерб возник вследствие:

- действия непреодолимой силы;
- нормального хозяйственного риска;
- крайней необходимости или необходимой обороны;
- неисполнения Работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного Работнику.

12.1.2. За причиненный ущерб Работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами.

В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами, на Работника может возлагаться материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба. Полная материальная ответственность Работника состоит в его обязанности возмещать причиненный Работодателю прямой действительный ущерб в полном размере.

Письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности могут заключаться с Работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество.

Размер ущерба, причиненного Работником Работодателю при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих на

мень причинения ущерба, но не может быть ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества.

Истребование от Работника письменного объяснения для установления причины возникновения ущерба является обязательным. В случае отказа или уклонения Работника от представления указанного объяснения составляется соответствующий акт.

Взыскание с виновного Работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по распоряжению Работодателя. Распоряжение может быть издано не позднее одного месяца со дня окончательного установления Работодателем размера причиненного Работником ущерба.

Если месячный срок истек или Работник не согласен добровольно возместить причиненный Работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с Работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание может осуществляться только в судебном порядке.

Работник, виновный в причинении ущерба Работодателю, может добровольно возместить его полностью или частично. По соглашению сторон трудового договора допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа. В этом случае Работник представляет Работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей. В случае увольнения Работника, который дал письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, но отказался возместить указанный ущерб, непогашенная задолженность взыскивается в судебном порядке.

С согласия Работодателя Работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное имущество.

Возмещение ущерба производится независимо от привлечения Работника дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия или бездействие, которыми причинен ущерб Работодателю.

В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств Работодателя, Работник обязан возместить затраты, понесенные Работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении.

12.1.3. Ответственность Работника по соблюдению правила поведения:

а) Работникам запрещается:

- нарушать законы Российской Федерации и нормативные правовые акты Челябинской области;
- носить и использовать все виды оружия;
- распространять и употреблять наркотические вещества;
- преднамеренно портить имущество Работодателя и своими действиями наносить материальный ущерб Университету;
- ходить в верхней одежде, в головных уборах, в грязной обуви;
- высказывать угрозы, проявлять агрессивность по отношению к окружающим, наносить вред здоровью;
- использовать ненормативную лексику в разговоре, унижающую честь и достоинство человека;
- сексуальное домогательство;
- воровство личных вещей обучающихся и Работников, а также имущества Университета;
- курить, распивать спиртные напитки в зданиях и на территории Университета, а также рекламировать алкогольные напитки и табачные изделия.

б) К внешнему виду Работников предъявляются следующие требования:

- одежда должна соответствовать правилам безопасности, деловому стилю и моральным нормам, быть чистой и опрятной, не оказывать негативного влияния на окружающих;
- запрещается приходить в Университет в спортивных шортах и майках, за исключением спортивных занятий, в одежде с оскорбительными, вульгарными или непристойными надписями, в том числе на иностранных языках, в одежде для отдыха и развлечений;
- Работники Университета должны соблюдать правила личной гигиены.

12.2. Ответственность Работодателя:

12.2.1. Материальная ответственность Работодателя наступает в случае причинения ущерба работнику в результате виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами.

Работодатель, причинивший ущерб Работнику, возмещает этот ущерб в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность Работодателя.

Работодатель обязан возместить Работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения Работника возможности трудиться.

Работодатель, причинивший ущерб имуществу Работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим на день возмещения ущерба. При согласии Работника ущерб может быть возмещен в натуре.

Работник направляет Работодателю заявление о возмещении ущерба. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. В случае несогласия с решением Работодателя или неполучения ответа в установленный срок Работник имеет право обратиться в суд.

12.2.2. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

12.2.3. Моральный вред, причиненный Работнику неправомерными действиями или бездействием Работодателя, возмещается Работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

13. Заключительные положения

13.1. По всем вопросам, не нашедшим своего решения в настоящих Правилах, Работники и Работодатель руководствуются Положениями Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов Российской Федерации.

13.2. По инициативе Работодателя или Работников в настоящие Правила могут вноситься изменения и дополнения в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

Прошнуровано, пронумеровано на 57 листах
пятьдесят семь

ФГБОУ ВО Южно-Уральский ГАУ
Ректор *[подпись]* С.В. Черепухина
«15» *04* 2025 г.

