

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
федерального государственного автономного образовательного учреждения  
высшего образования  
«Самарский государственный экономический университет»  
на период с 22 апреля 2026 г. до 21 апреля 2029 г.

**ПРИНЯТ**  
конференцией работников и обучающихся  
07 апреля 2026 года

Министерство труда, занятости и  
миграционной политики  
Самарской области

Присвоен регистрационный номер 01452026  
от «07» 04 2026 г.  
Зав. ст. о.г. Тобурадзева Т.И.  
(должность И.О.)

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым документом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между администрацией федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Самарский государственный экономический университет» (далее - Университет) в лице исполняющей обязанности ректора Кандрашиной Е.А., с одной стороны, и работниками Университета в лице председателя профсоюзной организации сотрудников Мост Е.С., с другой стороны.

1.2. Договор составлен в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ТК РФ), Федеральным законом от 12.01.1996г. № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", № 273-ФЗ от 29.12.2012г. «Об образовании в Российской Федерации», Отраслевым соглашением по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении министерства науки и высшего образования Российской Федерации, на 2024-2026 годы, Уставом Университета.

1.3. Администрация Университета в настоящем Коллективном договоре признает профсоюзную организацию сотрудников (далее – профсоюз, руководящий состав профсоюза – профком) единственным и полномочным представителем работников Университета по вопросам рабочего времени, оплаты труда, решения социальных вопросов и по другим условиям Коллективного договора.

1.4. Защита трудовых прав и интересов работников Университета на уровне Самарской области осуществляется Самарской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, а на уровне Российской Федерации – Профессиональным союзом работников народного образования и науки Российской Федерации.

1.5. Коллективный договор вступает в силу с 22 апреля 2026 г. и действует по 21 апреля 2029 г.

По взаимному согласию сторон действие Коллективного договора может быть прекращено ранее установленного срока.

Стороны обязуются вступить в коллективные переговоры о заключении нового Коллективного договора не позднее, чем за 3 месяца до окончания срока действия настоящего Коллективного договора либо продлить срок действия Коллективного договора на срок не более 3-х лет.

1.6. Текст настоящего Коллективного договора доводится до сведения работников не позднее месячного срока со дня его подписания. Работодатель обязуется довести Коллективный договор до сведения работников Университета путем размещения его на официальном сайте Университета. Работники, вновь принимаемые на работу, должны быть ознакомлены с текстом действующего Коллективного договора под роспись.

1.7. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников Университета, включая работников филиала и иных обособленных структурных подразделений. Все условия Коллективного договора, принятые в соответствии с законодательством, являются обязательными для работодателя и работников Университета.

1.8. Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования университета, изменения типа государственного учреждения, реорганизации университета в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с ректором (исполняющим обязанности ректора) университета.

1.9. Изменения в Коллективный договор и дополнения к нему производятся в том же порядке, что и заключение Коллективного договора.

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

1.11. Стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, за нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Коллективным договором, за другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с законодательством РФ.

1.12. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не могут приводить к снижению уровня оплаты труда и социальных гарантий работника.

## 2. Обязанности сторон

2.1. Администрация Университета обязуется:

2.1.1. Подбирать квалифицированные кадры для качественного обеспечения учебного процесса, воспитательной, научно-исследовательской работы и административно-хозяйственной деятельности.

2.1.2. Обеспечивать необходимые условия для нормального функционирования трудового коллектива: наличие нормативных площадей, оборудования, материалов и т.д.

2.1.3. Совершенствовать систему оплаты труда, поощрять эффективный труд, оказывать моральную и материальную поддержку инициативе и рационализаторской деятельности трудового коллектива.

2.1.4. Предоставлять возможности для повышения квалификации сотрудников.

2.1.5. Улучшать условия и охрану труда, а также технику безопасности работников.

2.1.6. Оказывать поддержку профкому в организации и проведении культурной и оздоровительной работы с сотрудниками Университета и членами их семей.

2.2. Работники Университета обязуется:

2.2.1. Соблюдать Устав Университета, Правила внутреннего трудового распорядка, Кодекс этики и служебного поведения работников, иные локальные акты Университета.

2.2.2. Соблюдать требования охраны труда и обеспечения безопасности труда.

2.2.3. Экономно расходовать энергию, топливо и другие материальные ресурсы Университета.

2.2.4. Бережно относиться к оборудованию и имуществу Университета, обеспечивать его сохранность.

2.2.5. Поддерживать чистоту и порядок на территории и в рабочих помещениях Университета.

2.2.6. Содействовать поддержанию общественного порядка в подразделениях Университета.

2.2.7. Осуществлять мероприятия, направленные на предупреждение административных правонарушений, выявление и устранение причин и условий, способствующих их совершению, на воспитание работников и обучающихся в духе строгого соблюдения законодательства.

2.2.8. Содействовать формированию в коллективе атмосферы нетерпимости к коррупционным проявлениям незамедлительно направлять информацию о фактах проведения правоохранительными и надзорными органами оперативно-розыскных, следственных и иных процессуальных действий в отношении (с участием) работников университета с отражением сведений о дате, времени, виде мероприятия, наименовании ведомства, правовых основаниях, фамилии, имени, отчестве и должности лица, в отношении (с участием) которого проводится мероприятие, и иных известных обстоятельствах.

2.2.9. Участвовать в обучении действиям в условиях чрезвычайных ситуаций, в предупреждении и ликвидации последствий ЧС, которые могут возникнуть в Университете, в работе по выявлению и устранению условий, способствующих осуществлению террористической деятельности на территории Университета.

2.2.10. Активно участвовать в проводимых производственных совещаниях во всех подразделениях, в том числе с обязательным обсуждением вопросов Коллективного

договора, выполнения Правил внутреннего трудового распорядка, культуры поведения работников и обучающихся Университета.

2.2.11. Добросовестно относиться к повышению своей квалификации.

### 3. Трудовые отношения

3.1. Трудовой договор – соглашение между Университетом и работником, в соответствии с которым Университет обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством, законами и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем Университета, соблюдать действующие в Университете Правила внутреннего трудового распорядка.

3.2. Прием, перевод, основание и порядок увольнения работников Университета регулируются Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 12.12.2023 № 565-ФЗ "О занятости населения в Российской Федерации", Федеральным законом № 273-ФЗ от 29.12.2012г. «Об образовании в Российской Федерации», Уставом Университета, настоящим Коллективным договором и другими локальными нормативными актами Университета.

3.3. Прием на работу в Университет осуществляется в соответствии с установленными квалификационными требованиями:

– для научно-педагогических работников – на основе установленного порядка замещения должностей научно-педагогического состава с последующим заключением трудового договора;

– для остальных работников – на основании заключения трудового договора.

3.4. Трудовые договоры заключаются:

– на неопределенный срок;

– на определенный срок (срочный трудовой договор).

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы и условий ее выполнения, и в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

3.5. При найме трудовые отношения оформляются в письменном виде трудовым договором. Работник должен быть под роспись ознакомлен со своими трудовыми обязанностями, режимом труда и отдыха, Коллективным договором, Уставом, системой оплаты труда, Правилами внутреннего трудового распорядка Университета.

3.6. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Условия об испытании указываются в трудовом договоре и приказе при приеме на работу.

Для проректоров, главного бухгалтера и его заместителей, директора филиала срок испытания не может превышать 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.

3.7. Не устанавливаются испытания при приеме на работу следующих лиц:

– избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

– беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

– не достигших возраста восемнадцати лет;

- получивших среднее профессиональное образование 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;
- избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

3.8. Для педагогического и учебно-вспомогательного персонала устанавливается 6-дневная рабочая неделя с одним выходным днем, а для остальных работников – 5-дневная с двумя выходными днями, в летний период для учебно-вспомогательного персонала трудовым договором или дополнительным соглашением к нему может быть установлена 5-дневная с двумя выходными днями, отдельным должностям трудовым договором или дополнительным соглашением к нему может быть установлена 6-дневная рабочая неделя с одним выходным днем, для отдельных должностей работников предусмотрен суммированный учет рабочего времени.

Продолжительность рабочего времени работников Университета регулируется трудовым законодательством, Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом Университета, трудовым договором.

Нормированной частью рабочего времени считается норма часов, за которую работнику выплачивается ставка (оклад) заработной платы. Время зимних и летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических работников.

3.9. Привлечение отдельных работников Университета к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях на основании приказа ректора:

- с письменного согласия работников в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем работа Университета в целом или его отдельных структурных подразделений;
- без письменного согласия работников в случаях предотвращения катастрофы, производственной аварии, стихийного бедствия, несчастных случаев, уничтожения или порчи государственного имущества, чрезвычайных обстоятельств (пожары, наводнения и т.п.);
- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, либо неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть 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, а также в иных случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома.

3.10. Работникам Университета по согласованию с администрацией Университета может устанавливаться неполный рабочий день, гибкий график работы, гибридный формат работы (выполнение периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте), дистанционный режим работы с оплатой пропорционально отработанному времени.

#### 4. Система оплаты труда

4.1. Система оплаты труда работников Университета устанавливается в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 года № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», Приказом Минобрнауки России от 14.03.2024 № 195 "Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности "Образование".

4.2. Размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются ректором Университета в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

4.3. Виды выплат компенсационного и стимулирующего характера, входящие в систему оплаты труда работников Университета, устанавливаются в соответствии с утверждаемыми в установленном порядке перечнями видов доплат компенсационного и стимулирующего характера в федеральных автономных учреждениях.

4.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников Университета, если иное не установлено федеральными законами, указами Президента РФ, постановлениями Правительства РФ.

4.5. Системы оплаты труда, порядок, критерии установления, а также виды выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам Университета определяются с учетом результатов деятельности Университета в пределах имеющихся средств, в том числе средств от приносящей доход деятельности, в соответствии с Положением об оплате труда работников и Положением о порядке установления стимулирующих выплат работникам, принятых в установленном законодательством порядке.

4.6. Работникам Университета, участвовавшим в митингах или забастовках из-за невыполнения Коллективного договора по вине работодателя или органов власти, выплачивается заработная плата в полном объеме.

#### 5. Охрана труда

5.1. Для проведения мероприятий по улучшению условий охраны труда Университет выделяет средства из всех источников финансирования в соответствии с требованиями, установленными нормативными правовыми актами РФ.

5.2. Университет по согласованию с профсоюзом ежегодно разрабатывает и реализует мероприятия по охране труда.

5.3. Университет разрабатывает и утверждает порядок обучения и график проверки знаний по охране труда работников Университета.

5.4. Университет своевременно проводит специальную оценку условий труда на рабочем месте в соответствии с федеральным законом.

5.5. Университет осуществляет учет и систематический анализ случаев производственного травматизма работников, а также несчастных случаев.

5.6. Профсоюз совместно с представителями Университета:

5.6.1. Осуществляет контроль за состоянием условий охраны труда и выполнением принятых мер.

5.6.2. Контролирует состояние охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

5.7. В случаях ухудшения условий труда и учебы (отсутствие нормальной освещенности аудиторий, низкий температурный режим, повышенный шум в них и т.д.), грубых нарушений требований охраны труда, техники безопасности, пожарной и экологической безопасности уполномоченные лица по охране труда профсоюзной организации вправе вносить представления о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления администрации Университета.

5.8. Университет обязуется:

5.8.1. Обеспечивать на каждом рабочем месте условия труда, соответствующие требованиям законодательных и иных правовых актов по охране труда.

5.8.2. Обеспечивать ежегодный медицинский осмотр работников Университета, подлежащих периодическому медицинскому осмотру согласно законодательству РФ.

5.8.3. Обеспечивать всех работников бесплатной спецодеждой, средствами индивидуальной защиты в соответствии с требованиями законодательства.

5.8.4. Обеспечивать места общего пользования Университета мылом, дезинфицирующими средствами и т.д.

5.8.5. Обеспечить в зимнее время безопасные подходы к корпусам Университета.

5.8.6. Обеспечить температурный режим в помещениях Университета в соответствии с установленными в законодательном порядке санитарными нормами.

5.8.7. Ежегодно проводить анализ состояния пожарной безопасности в подразделениях Университета и составлять перечень мероприятий, направленных на улучшение пожарной безопасности.

5.8.8. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.9. В случаях, установленных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, работники обязаны предоставлять в Университет медицинские документы, подтверждающие прохождение медицинских осмотров (освидетельствований), в том числе документы: о проведении профилактических прививок и флюорографических обследований, УЗИ, об анализах крови, о прохождении осмотров терапевтом, неврологом, отоларингологом и другими врачами.

5.10. Работники, занятые на работах, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) в соответствии с законодательством РФ, предоставляют соответствующие документы.

5.11. Администрация Университета несет ответственность за обеспечение мероприятий по созданию здоровых и безопасных условий труда и учебы в соответствии с законодательными и иными нормативными актами по охране труда и здоровья.

## 6. Социальные гарантии работникам

6.1. Университет обязуется:

6.1.1. Предоставлять три календарных дня по семейным обстоятельствам (собственная свадьба, свадьба детей, смерть члена семьи) с оплатой в размере среднего заработка работника.

6.1.2. Компенсировать за счет внебюджетных средств Университета работникам Университета затраты на санаторно-курортное лечение в размере 60% от стоимости размера затрат (но не более 30 000 рублей на одного работника в год, работник может воспользоваться возможностью компенсации затрат не чаще 1 раза в три года). Порядок компенсации затрат на санаторно-курортное лечение определяется локальным актом Университета с учетом мнения профсоюзной организации сотрудников. Общая сумма

выделяемых средств на компенсацию затрат сотрудников на санаторно-курортное лечение 2 500 000 рублей в год.

6.1.3. Создавать работникам условия для занятий спортом в спортивных залах и бассейне Университета.

6.1.4. Выделять финансовые средства для проведения спортивно-оздоровительных мероприятий среди работников Университета.

6.1.5. Выделять средства на проведение культурно-массовой и оздоровительной работы с работниками, с детьми работников и на приобретение спортивного инвентаря и оборудования.

6.1.6. Выделять остро нуждающимся работникам Университета материальную помощь за счет внебюджетных средств Университета.

6.1.7. При увольнении работника в связи с уходом на пенсию по старости при стаже работы в Университете 10 лет и более по представлению руководителя структурного подразделения выплачивать ему выходное пособие в размере до 1 должностного оклада.

6.1.8. Работникам, уволившимся по п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ (признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации), выплачивать выходное пособие в размере одного среднего месячного заработка.

6.1.9. Детям в возрасте до 16 лет, родители которых работают в Университете, выделять новогодние подарки.

6.1.10. Юбилеям, проработавшим в Университете не менее 10 лет и достигшим возраста 50, 55 (для женщин), 60, 65, 70, 75 лет и т.д., через каждые 5 лет по представлениям руководителей подразделений выплачивать премии в размере до 1 должностного оклада.

6.1.11. Возмещать расходы на погребение умерших работников его супругу (супруге), одному из родителей или детей, иному лицу, фактически понёсшему расходы, при предоставлении документов, подтверждающих расходы, в размере до 10 000 рублей.

6.1.12. Работникам Университета выплачивать надбавки за стаж работы в Университете в соответствии с Положением об установлении стимулирующих выплат работникам Университета.

6.1.13. Создавать работникам Университета условия, необходимые для подготовки (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования.

6.2. Работники Университета, имеющие стаж работы в Университете до 5 лет (включительно) имеют право на предоставление скидки на свое обучение в Университете в размере 50%, свыше 5 лет – в размере 70% по оплате стоимости обучения в Университете на весь период обучения при:

- 1) обучении на подготовительных курсах;
- 2) получении среднего профессионального образования;
- 3) получении высшего образования (бакалавриат, специалитет, магистратура, аспирантура).

Скидки по оплате стоимости обучения предоставляются работникам, трудоустроенным в Университет не менее, чем на 0,2 ставки.

6.3. Работники Университета, имеющие стаж работы от 1 до 5 лет (включительно), имеют право на предоставление скидки по оплате стоимости обучения их детей в Университете в размере 30%, от 5 до 15 лет (включительно) – в размере 50%, свыше 15 лет – в размере 100% при:

- 1) обучении на подготовительных курсах;
- 2) получении среднего профессионального образования;
- 3) получении высшего образования (бакалавриат, специалитет, магистратура, аспирантура).

Скидки работникам на обучение их детей при получении ими высшего образования (бакалавриат, специалитет, магистратура) предоставляются по образовательным программам, реализуемым в Университете, за исключением образовательных программ, по которым локальными нормативными актами университета предоставление скидок не предусмотрено.

Скидки по оплате стоимости обучения детей предоставляются работникам, трудоустроенным в Университет не менее, чем на 0,5 ставки.

За детьми работников, уволившихся в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением или в связи с выходом на пенсию по старости, а также уволенных в связи со смертью, вышеперечисленные скидки сохраняются.

6.4. Выплачивать работнику, трудоустроенному в Университет не менее чем на 1 ставку, при рождении ребенка (каждому из родителей, работающих в Университете) единовременную материальную помощь в размере:

10 000 (десяти тысяч) рублей – при рождении первого ребенка;

15 000 (пятнадцати тысяч) рублей – при рождении второго ребенка;

20 000 (двадцати тысяч) рублей – при рождении третьего и последующих детей.

Выплата производится на основании заявления работника, предоставленного не позднее 6 месяцев после рождения ребенка, и свидетельства о рождении ребенка в течение одного месяца со дня предоставления документов. При недостаточности средств размер выплаты определяется по согласованию с профсоюзной организацией.

6.5. Предоставлять работнику, имеющему ребенка, впервые поступающего в первый класс, один оплачиваемый выходной день 1 сентября (либо в иной день начала учебного года по согласованию с работодателем) с сохранением среднего заработка.

6.6. Указанные в настоящем разделе Коллективного договора выплаты, гарантии и скидки на обучение предоставляются сотрудникам, работающим в Университете по основному месту работы.

## 7. Социальные гарантии работников при увольнении

7.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Университета и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК администрация Университета обязана в письменной форме сообщить об этом выборному профсоюзному органу не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

7.2. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по п.п. 2, 3, 5 ст. 81 ТК производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа в соответствии со ст. 373 ТК.

7.3. Администрация Университета и профсоюз проводят взаимные консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников. Могут заключать взаимные соглашения, включающие комплекс мероприятий, направленных на трудоустройство, переквалификацию, повышение квалификации и т.д. высвобождаемых работников.

7.4. В целях материальной поддержки работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности работающих или штата, ликвидацией или реорганизацией подразделений, работодатель принимает следующие меры:

- предупреждает работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности работающих или штата не менее чем за 2 месяца;

- по договоренности сторон для самостоятельного поиска работы работодатель освобождает работника от работы на один рабочий день в месяц с оплатой периода освобождения в размере среднего заработка работника.

7.5. Предоставлять приоритетное право высвобождаемым работникам занимать имеющиеся в Университете штатные вакансии.

7.6. Увольнение беременных женщин и одиноких матерей, имеющих детей в возрасте до 16 лет, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, по инициативе администрации не допускается, кроме случая полной ликвидации организации, когда допускается увольнение с обязательным трудоустройством.

7.7. За работниками, утратившими трудоспособность в связи с трудовым увечьем либо профессиональным заболеванием, сохраняется место работы (должность) до восстановления трудоспособности, а в случае перевода на более легкую работу – средний заработок по прежней работе до восстановления трудоспособности, установления инвалидности, препятствующей продолжению работы.

7.8. При увольнении работника по инвалидности (по инициативе самого работника при наличии медицинского заключения) или по старости может предусматриваться денежное вознаграждение дополнительно к выходному пособию, исходя из финансовых возможностей Университета и личного вклада работника в развитие Университета.

7.9. При увольнении работника по инвалидности, связанной с трудовым увечьем или с профзаболеванием, по совместному решению администрации Университета и профсоюза ему может предусматриваться санаторно-курортная путевка.

## 8. Порядок предоставления педагогическим работникам длительного отпуска

8.1. Педагогические работники Университета не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года.

8.2. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

8.3. При предоставлении длительного отпуска сроком до одного года учитывается:

- фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев;

- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет);

- время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днем окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днем поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

8.4. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления. Вопрос о возможности предоставления длительного отпуска, а также очередность предоставления длительных отпусков и разделения его на части решается Ученым советом Университета и оформляется приказом ректора Университета.

8.5. Длительный отпуск подлежит продлению на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске.

8.6. По заявлению педагогического работника длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

8.7. За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность).

8.8. За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется объем учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).

8.9. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации организации.

8.10. Длительный отпуск не предоставляется педагогическим работникам, работающим в Университете по совместительству.

8.11. Длительный отпуск не подлежит оплате.

## 9. Гарантии прав профсоюза и членов профкома. Обязательства профкома

9.1. Права и гарантии деятельности профкома Университета определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральным законом от 12.01.1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом профсоюза работников народного образования и науки РФ, Уставом Университета, настоящим Коллективным договором.

9.2. Университет обязуется:

9.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюза, способствовать его деятельности.

9.2.2. Предоставлять профкому Университета бесплатно помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого профкома и проведения собраний работников Университета – членов профсоюза; обеспечивать охрану и уборку помещений, предоставлять транспортные средства и средства связи (в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет).

9.2.3. Не препятствовать профкому в посещении структурных подразделений, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

9.2.4. Представлять профкому по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, а также по вопросам жилищно-бытового обслуживания, организации общественного питания, условий проживания в общежитии.

9.2.5. Содействовать профкому в использовании информационных систем для информирования работников о деятельности профсоюза.

9.3. Стороны признают гарантии для избранных в органы профсоюза работников, не освобожденных от производственной деятельности (работы), в том числе:

9.3.1. Председатель и его заместители не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия обкома профсоюза, а члены профкома - без согласия профкома Университета.

9.3.2. Члены профкома освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива и на время краткосрочной профсоюзной учебы. При подготовке нового Коллективного договора председатель освобождается от основной работы на 5 рабочих дней.

9.3.3. Члены выборных профорганов на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых профсоюзом,

освобождаются от работы с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, установленном законодательством.

9.4. Стороны признают следующие гарантии для избранных в органы профсоюза работников, освобожденных от производственной деятельности (работы):

9.4.1. Работникам, избранным на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания их выборных полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работников - другая равноценная работа (должность).

9.4.2. При высвобождении работника от работы в выборном профсоюзном органе ему предоставляется отсрочка от аттестации на два года.

9.4.3. Сохраняются за выборным штатным работником профсоюзного органа все социальные гарантии и льготы, действующие в Университете.

9.4.4. Работа в качестве председателя профсоюза признается значимой для деятельности Университета. Мнение председателя профкома Университета принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации и конкурсном отборе.

9.5. Безналичный сбор членских профсоюзных взносов с работающих членов профсоюза (по их личному заявлению) осуществляется через Управление бухгалтерского учета и финансового контроля (УБУ и ФК) в размере 1% с начисленной суммы заработной платы с перечислением 100% этих средств на счет профсоюза.

9.6. Расторжение трудового договора с председателем профкома Университета и его заместителем в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным п. 2, 3, 5 (части первой) ст. 81 Трудового Кодекса РФ, только с соблюдением порядка, установленного Трудовым кодексом РФ.

9.7. Стороны могут совместно принимать решения о присвоении почетных званий и награждении знаком отличия выборных профсоюзных работников.

9.8. По предложению профкома Университет поощряет наиболее активных участников выполнения Коллективного договора.

9.9. Профком обязуется:

9.9.1. Всемерно содействовать реализации настоящего Коллективного договора, принимать меры по обеспечению социальной стабильности в трудовом коллективе Университета.

9.9.2. Вносить предложения по решению социальных вопросов и совершенствованию охраны труда.

9.9.3. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов трудового коллектива, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывать им бесплатную юридическую помощь.

9.9.4. Содействовать профессиональному росту профессорско-преподавательского состава и других работников Университета.

9.9.5. Содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работников.

9.9.6. Содействовать организации оздоровления работников Университета в санаториях, с первоочередным правом членов профсоюза на получение путевок.

9.9.7. Оказывать остро нуждающимся работникам Университета, являющимися членами профсоюза, материальную помощь за счет средств профсоюза.

9.9.8. Принимать участие в организации и проведении культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы для сотрудников Университета.

9.9.9. Выделять средства профсоюза на погребение умерших работников – членов профсоюза в размере до 4000 рублей.

9.9.10. Юбилеям, являющимся членами профсоюза, достигшим возраста 50, 60, 65, 70, 75 лет и далее каждые 5 лет, выделять до 2000 рублей за счет средств профсоюза.



