

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное автономное образовательное  
учреждение высшего образования  
«КАЗАНСКИЙ (ПРИВОЛЖСКИЙ) ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Представитель работодателя: –  
Ректор ФГАОУ ВО КФУ

 И.Р. Гафуров



Представители работников:  
Директор Департамента по  
молодежной политике,  
социальным вопросам и развитию  
системы физкультурно-  
спортивного воспитания

 Ю.В. Виноградова

Директор Института социально-  
философских наук и массовых  
коммуникаций

 М.Д. Щелкунов

УВЕДОМЛЕНИЕ ОБ РЕГИСТРАЦИИ  
в ГКУ Вахитовского района  
ЦЗ-04-01-01  
«04» января 2021 г.  
Должность вед. инспектор  
Алексеева, Алексеева  
подпись расшифровка



Председатель  
профсоюзной организации работников  
КФУ

 Е.Н. Струков



Председатель  
профсоюзной организации работников  
Набережночелнинского института КФУ

 М.И. Сотников

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
федерального государственного автономного образовательного  
учреждения высшего образования  
«Казанский (Приволжский) федеральный университет»  
на 2020–2023 годы

г. Казань

## ОГЛАВЛЕНИЕ

<b>Наименование раздела</b>	<b>Страница</b>
1. Общие положения .....	3
2. Трудовые отношения.....	4
3. Охрана труда.....	9
4. Оплата труда, социальные гарантии и компенсации .....	11
5. Рабочее время и время отдыха .....	15
6. Гарантии прав профсоюзных органов. Обязанности Работодателя и Профсоюзной организации.....	17
7. Обязательства Работодателя и Профсоюзной организации в области культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий.....	20
8. Обязательства Работодателя и Профсоюзной организации в работе по улучшению жилищно-бытовых условий Работников и организации общественного питания на территории Работодателя.....	20
9. Молодежная политика.....	21
10. Контроль за исполнением Договора.....	21
11. Ответственность за невыполнение Договора .....	21
Приложение 1 Перечень видов документов, связанных с работой, в отношении которых трудовым законодательством РФ предусмотрено оформление на бумажном носителе и (или) ознакомление с ними работника в письменной форме, в том числе под роспись.	

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Казанский (Приволжский) федеральный университет» (далее – КФУ) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

Социально-трудовые отношения в Медико-санитарной части КФУ регулируются отдельным коллективным договором. Действие настоящего Договора не распространяется на работников Медико-санитарной части КФУ.

1.2. Настоящий Договор составлен с учетом рекомендаций, изложенных в Отраслевом соглашении по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, заключаемом между Министерством образования и науки Российской Федерации и Профсоюзом работников народного образования и науки Российской Федерации.

Сторонами настоящего Договора являются:

1) федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Казанский (Приволжский) федеральный университет», именуемое в дальнейшем по Договору «Работодатель», в лице ректора Гафурова Ильшата Рафкатовича, действующего на основании Устава;

2) физические лица, вступившие в трудовые отношения с Работодателем (трудовой коллектив), в лице Виноградовой Юлии Владимировны - директора Департамента по молодежной политике, социальным вопросам и развитию системы физкультурно-спортивного воспитания, и Щелкунова Михаила Дмитриевича - директора Института социально-философских наук и массовых коммуникаций, действующих на основании решения общего собрания трудового коллектива (протокол Конференции от 24.12.2020 № 1), именуемые в дальнейшем по Договору «Работники»;

3) первичная профсоюзная организация работников федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Казанский (Приволжский) федеральный университет» в лице председателя Струкова Евгения Николаевича, действующего на основании Устава, решения первичной профсоюзной организации работников КФУ от 30.10.2019, первичная профсоюзная организация работников Набережночелнинского института (филиала) КФУ в лице Сотникова Михаила Ивановича, действующего на основании Устава, решения первичной профсоюзной организации работников Набережночелнинского института (филиала) КФУ от 14.11.2019, именуемые в дальнейшем по Договору «Профсоюзная организация».

1.3. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе по вопросам:

- оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения Работников;
- продолжительности рабочего времени и времени отдыха;
- улучшения условий и охраны труда;
- социальных гарантий и других вопросов, определенных сторонами.

Настоящий Договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации и направлен:

- на обеспечение социальной стабильности и социального партнёрства в КФУ;
- на определение взаимных обязательств Работников и Работодателя по реализации социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников;
- на установление дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для Работников.

1.4. Настоящий Договор вступает в силу с даты его подписания представителями сторон и действует в течение трех лет.

Стороны имеют право продлить действие Договора на срок не более трех лет.

1.5. В течение семи дней со дня подписания Договора Работодатель направляет его на уведомительную регистрацию в уполномоченный орган по труду.

1.6. Работодатель в месячный срок после вступления в силу настоящего Договора обязуется довести его содержание до сведения всех Работников путем размещения Договора на официальном портале Работодателя.

1.7. Изменения и дополнения к Договору в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

1.8. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования КФУ, расторжения трудового договора с ректором и прекращения полномочий ректора.

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

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

1.11. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать Работников о финансово-экономическом положении Работодателя, основных направлениях деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях путем размещения информации в информационно-коммуникационной сети Интернет.

1.12. При приеме на работу Работодатель или его представитель обязан ознакомить Работника с настоящим Договором.

1.13. Контроль за выполнением Договора осуществляют стороны, подписавшие его, в порядке, формах и сроки, которые согласованы сторонами. В целях более действенного контроля за выполнением обязательств по настоящему Договору приказом Работодателя в месячный срок со дня подписания настоящего Договора создается комиссия, которая не реже одного раза в год осуществляет проверку исполнения условий настоящего Договора. Результаты работы указанной комиссии публикуются в СМИ КФУ, а также объявляются на заседании ректората КФУ.

1.14. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Работодателя настоящий Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности Работодателя настоящий Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода права собственности.

При ликвидации Работодателя настоящий Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.15. В целях урегулирования социально-трудовых отношений, с учетом специфики уставных задач, исторически сложившихся демократических традиций у Работодателя и его финансовых возможностей стороны могут совместно устанавливать иные гарантии, которые закрепляются в локальных нормативных актах Работодателя с учётом мнения Профсоюзной организации.

1.16. В целях эффективной реализации положений настоящего Договора стороны обязуются проводить взаимные консультации, обмен необходимой информацией, совместно участвовать в разработке программ, направленных на повышение уровня социально-трудовых и профессиональных отношений.

## **2. Трудовые отношения**

2.1. Трудовые отношения между Работодателем и Работником возникают на основе трудового договора, заключенного на неопределенный срок или на определенный срок (срочного трудового договора).

2.1.1. Прекращение или расторжение трудового договора с Работником (далее – увольнение Работника) может быть произведено по основаниям, предусмотренным

статьями 71, 77 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), с педагогическими Работниками дополнительно – по основаниям статьи 336 ТК РФ, с лицами, работающими на условиях совместительства, дополнительно – по основаниям статьи 288 ТК РФ.

2.1.2. Увольнение Работника, являющегося членом Профсоюзной организации, по инициативе Работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 и 5 части первой статьи 81 ТК РФ (сокращение численности или штата Работников; несоответствие Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации; неоднократное неисполнение Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, наличие дисциплинарного взыскания), производится с учетом мотивированного мнения Профсоюзной организации (статья 373 ТК РФ).

2.1.3. Трудовые споры, возникающие между Работниками и Работодателем по вопросам применения законодательных и иных нормативных актов о труде, трудового договора, а также различных выплат (надбавок и т.п.), рассматриваются комиссией по трудовым спорам и (или) в судебном порядке.

Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора определен ТК РФ и Положением о комиссии по трудовым спорам КФУ.

Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров осуществляется в соответствии с главой 61 ТК РФ.

2.2. Работодатель обязуется создать условия для использования в сфере трудовых отношений электронных документов, связанных с работой, включая обмен информацией в форме электронных документов, связанных с работой, между Работодателем, Работником и лицом, поступающим на работу.

2.2.1. Стороны настоящим Договором пришли к соглашению об участии в эксперименте с использованием информационной системы Работодателя (далее – информационная система) и (или) системы «Работа в России» по использованию в электронном виде без дублирования на бумажном носителе документов, связанных с работой, в отношении которых трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрено их оформление на бумажном носителе и (или) ознакомление с ними работников в письменной форме, в том числе под роспись (далее соответственно – эксперимент, электронные документы, связанные с работой в соответствии с Федеральным законом от 24.04.2020 № 122-ФЗ «О проведении эксперимента по использованию электронных документов, связанных с работой»). В случае окончания срока проведения эксперимента, права и обязанности сторон настоящего Договора продолжают свое действие в полном объеме.

Перечень документов, связанных с работой, в отношении которых проводится эксперимент, согласован сторонами в приложении к настоящему Договору.

2.2.2. Работодатель для участия в эксперименте обязуется пройти регистрацию в Единой системе идентификации и аутентификации (далее – ЕСИА) и получить усиленную квалифицированную электронную подпись (далее – УКЭП) Работодателя в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронных подписях в целях осуществления электронного кадрового документооборота в системе «Работа в России».

2.2.3. Работники, изъявившие желание использовать в сфере трудовых отношений электронные документы, связанные с работой, включая обмен информацией в форме электронных документов, связанных с работой, между Работодателем, Работником и лицом, поступающим на работу, обязаны пройти регистрацию в ЕСИА и получить подтверждение учетной записи Работника в ЕСИА.

2.2.4. Работодатель обязуется при осуществлении работы с кадровыми документами:

1) в системе «Работа в России»:

– предоставлять соискателю (работнику) электронные документы, связанные с работой, через подсистему «Личный кабинет Работодателя»;

– подписывать кадровые документы посредством системы «Работа в России» при

использовании УКЭП со стороны Работодателя и простой электронной подписи со стороны Работника.

При этом Работник вправе ознакомиться с отправленными ему Работодателем электронными документами в подсистеме «Личный кабинет Работника» в системе «Работа в России» после аутентификации в ней;

2) в собственной информационной системе:

– предоставлять Работнику для подписания электронные документы, связанные с работой, согласно положениям соответствующих локальных нормативных актов и трудовых договоров;

– после подписания сторонами трудового договора в электронном виде направлять Работнику документы, связанные с работой, способом, указанным в положениях соответствующих локальных нормативных актов и (или) трудовых договоров.

2.2.5. Стороны обязуются в случае участия в эксперименте:

– использовать УКЭП Работодателя и УКЭП либо усиленную неквалифицированную электронную подпись (далее – УНЭП) Работника при заключении трудовых договоров, договоров о материальной ответственности, ученических договоров, договоров на получение образования без отрыва или с отрывом от работы, а также при внесении в них изменений с использованием информационной системы Работодателя;

– использовать УКЭП Работодателя и электронную подпись Работника, вид которой определяется в локальном нормативном акте с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, при подписании иных электронных документов, связанных с работой, с использованием информационной системы Работодателя.

2.2.6. Подробный порядок взаимодействия сторон при использовании электронных документов в сфере трудовых отношений, связанных с работой, включая обмен информацией в форме электронных документов, связанных с работой, подлежит установлению соответствующим локальным нормативным актом Работодателя.

2.3. Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных ТК РФ.

2.4. Заключению срочного трудового договора с профессорско-преподавательским составом и научными Работниками предшествует избрание по конкурсу.

2.5. Заключению срочного трудового договора с деканом факультета и заведующими кафедрами предшествуют выборы.

2.6. Работодатель при заключении трудового договора обязуется:

– определять в нем обязательные и дополнительные условия труда (статья 57 ТК РФ);

– не заключать срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных Работникам, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок (статья 58 ТК РФ);

– по требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, сообщить причину отказа в письменной форме (статья 64 ТК РФ);

– осуществлять регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений путем заключения, изменения, дополнения настоящего Договора, соглашений, трудовых договоров в соответствии с трудовым законодательством. При этом настоящий Договор, соглашения, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий Работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в настоящий Договор, соглашение или трудовой договор, то они не подлежат применению (статья 9 ТК РФ);

– при приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить Работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника, настоящим Договором (статья 68 ТК РФ).

2.7. Работодатель после заключения трудового договора обязуется:

– не требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами (статьи 60, 74 ТК РФ);

– изменять условия трудового договора только по соглашению сторон, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации (статьи 57, 72, 72.1, 72.2, 73–76 ТК РФ);

– оформлять (изменять) трудовые отношения в письменной форме и (или) с письменного согласия Работника в форме электронных документов, связанных с работой;

– создать Работнику личный кабинет с электронным адресом (адресом корпоративной электронной почты) в информационно-аналитической системе «Электронный университет»;

– направлять информацию, акты реагирования, локальные нормативные и другие акты для ознакомления, уведомления об изменениях условий трудового договора, о начале отпуска, окончании срока действия трудового договора, расторжении трудового договора по инициативе Работодателя, иных юридически значимых действиях, иные оповещения на адрес корпоративной электронной почты Работника;

– расторгнуть трудовой договор по инициативе Работника в срок, указанный в заявлении Работника, в случаях, предусмотренных в ТК РФ (статья 80 ТК РФ);

– прекращение трудового договора производить только по основаниям, указанным в ТК РФ (статьи 77–81, 83, 84, 332, 336 ТК РФ) и других федеральных законах, и с соблюдением установленных гарантий (статьи 178–181 ТК РФ);

– решать вопросы о необходимости сокращения численности или штата Работников в конкретных подразделениях с учетом мнения профсоюзного комитета Профсоюзной организации (статья 82 ТК РФ);

– расторгать трудовой договор с Работником по инициативе Работодателя с учетом мотивированного мнения Профсоюзной организации по основаниям, указанным в пунктах 2, 3, 5 статьи 81, статье 336 ТК РФ (статьи 82, 373 ТК РФ);

– при сокращении численности или штата Работников выплачивать увольняемому Работнику выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также сохранять за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным Работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения Работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен (статья 178 ТК РФ);

– при принятии решения о ликвидации организации и сокращении численности или штата Работников и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками сообщать об этом в органы службы занятости в письменной форме не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (с указанием должности, профессии, специальности и квалификационных требований, условий оплаты труда каждого конкретного Работника), а в случае, если решение о сокращении численности или штата Работников организации может привести к массовому увольнению Работников, – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.8. Трудовые отношения у Работодателя регулируются следующими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии со статьей 372 ТК РФ:

– Уставом Работодателя;

– правилами внутреннего распорядка;

– положениями о порядке замещения должностей, о процедуре конкурсного отбора научно-педагогических Работников;

– положением о выборах декана факультета;

– положением о выборах заведующего кафедрой;

– трудовыми договорами с различными категориями Работников;

– иными локальными нормативными актами Работодателя.

2.9. Стороны пришли к соглашению, что Работодатель и Работник вправе предусмотреть в трудовом договоре использование документов, регулирующих трудовые отношения (трудовой договор, уведомления, локальные распорядительные нормативные акты Работодателя и т.д., письменная форма которых или ознакомление Работника с которыми в письменной форме предусмотрены законодательством Российской Федерации), в электронном виде без дублирования на бумажном носителе посредством информационной системы «Работа в России» и/или информационной системы Работодателя (далее – информационная система).

2.10. Работодатель обеспечивает хранение электронных документов, связанных с работой, в течение сроков, установленных законодательством Российской Федерации об архивном деле. В случае прекращения деятельности (ликвидации) Работодателя передача электронных документов, связанных с работой, в государственные или муниципальные архивы осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации об архивном деле.

2.11. В случае если трудовым договором между Работником и Работодателем предусмотрена возможность использования документов, регулирующих трудовые отношения, в электронном виде без дублирования на бумажном носителе посредством информационной системы и (или) ИС «Работа в России»:

– Работодатель обязан безвозмездно предоставить Работнику (не позднее чем в течение трех рабочих дней со дня подачи им заявления) электронные документы, связанные с работой, способом, указанным в заявлении Работника (в форме электронного документа, подписанного УКЭП, или в форме копии электронного документа на бумажном носителе, заверенной надлежащим образом, или путем размещения электронного документа, подписанного УКЭП, в подсистеме «Личный кабинет Работника» в информационной системе);

– в день прекращения трудового договора Работодатель обязан предоставить Работнику копию приказа Работодателя о прекращении трудового договора способом, указанным в заявлении Работника (в форме электронного документа, подписанного УКЭП, или в форме копии электронного документа на бумажном носителе, заверенной надлежащим образом). Заявления Работника, указанные в настоящем пункте, подаются им в письменной форме или направляются в порядке, установленном Работодателем, с использованием информационной системы либо по адресу электронной почты, установленной Работодателем.

2.12. Работодатель принимает на себя обязательство по обеспечению технической готовности к представлению сведений о трудовой деятельности в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

2.13. Работники обязуются по 31 декабря 2020 года включительно подать Работодателю письменное заявление о продолжении ведения Работодателем трудовой книжки в соответствии со статьей 66 ТК РФ или о предоставлении ему Работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 ТК РФ. Работодатель включает в сведения о трудовой деятельности Работника, которые подлежат представлению для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации, информацию о поданном Работником заявлении. При непредставлении Работником ни одного из указанных заявлений в адрес Работодателя Работодатель продолжает вести его трудовую книжку в соответствии со статьей 66 ТК РФ.

2.14. Работодатель обязуется выдать Работнику, подавшему письменное заявление о предоставлении ему Работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 ТК РФ, трудовую книжку на руки. При выдаче трудовой книжки в нее вносится запись о подаче Работником заявления о предоставлении ему Работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 ТК РФ. При выдаче трудовой книжки Работнику на руки Работодатель освобождается от ответственности за ее ведение и хранение.

2.15. Работник, подавший письменное заявление о продолжении ведения Работодателем

трудовой книжки в соответствии со статьей 66 ТК РФ, имеет право в последующем подать Работодателю письменное заявление о предоставлении ему Работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 ТК РФ.

2.16. Формирование сведений о трудовой деятельности Работников, впервые поступающих на работу к Работодателю после 31 декабря 2020 года, осуществляется в соответствии со статьей 66.1 ТК РФ. Трудовые книжки на указанных лиц Работодатель на бумажном носителе не оформляет.

### **3. Охрана труда**

3.1. Работодатель обязуется:

3.1.1. Обеспечить безопасные условия труда, образовательного процесса, научно-исследовательских работ в соответствии с действующим трудовым законодательством и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда. Организовать постоянный контроль за их соблюдением.

3.1.2. Для выполнения обязательств по настоящему разделу Договора ежегодно предусматривать средства в плане финансово-хозяйственной деятельности с учетом финансово-экономических возможностей Работодателя.

3.1.3. Обеспечить соблюдение режима труда и отдыха, установленного трудовым законодательством и правилами внутреннего трудового распорядка, которые установлены Работодателем.

3.1.4. При приеме на работу и изменении условий труда своевременно информировать Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о полагающихся им средствах индивидуальной защиты, о льготах и компенсациях для Работников, работающих во вредных и опасных условиях труда.

3.1.5. Осуществлять обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев и возникновения профессиональных заболеваний.

3.1.6. Организовать в структурных подразделениях Работодателя специальную оценку условий труда, разработать план-график проведения специальной оценки условий труда по структурным подразделениям и обеспечить его поэтапное выполнение.

3.1.7. Вести учет Работников, занятых на работах с вредными, тяжелыми и опасными условиями труда, на основании результатов специальной оценки условий труда; предоставлять таким Работникам льготы и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда.

3.1.8. Организовать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров в случаях, предусмотренных ТК РФ.

3.1.9. В соответствии с установленными нормами обеспечить (в том числе для защиты от загрязнений и др.) сертифицированными средствами индивидуальной и коллективной защиты, спецодеждой и спецобувью, смывающими и обезвреживающими средствами Работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, а также контролировать правильное их применение.

3.1.10. С учетом финансово-экономического положения Работодателя устанавливать льготы и преимущества для Работников, обеспечивать условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами и иными нормативными актами Российской Федерации.

Устанавливать сокращенный рабочий день при отклонении температурного режима на рабочих местах (в помещениях) выше или ниже допустимых величин показателей микроклимата на рабочих местах, которые предусмотрены требованиями СанПиН к температурному режиму и влажности помещений.

Заменять один вид средств индивидуальной защиты только на аналогичное средство защиты, обеспечивающее равноценную защиту от опасных и вредных производственных факторов.

3.1.11. Обеспечить проведение контроля за содержанием и техническим состоянием

зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов.

Обеспечить на каждом рабочем месте (в учебных аудиториях, лабораториях, кабинетах и др. помещениях) необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами по охране труда, а также противопожарную безопасность, электробезопасность и экологическую безопасность.

3.1.12. Беспрепятственно допускать уполномоченных представителей Профсоюзной организации для проведения проверок соблюдения законодательства Российской Федерации по охране труда, условий и охраны труда на рабочих местах в подразделениях Работодателя, для расследования несчастных случаев на производстве и во время образовательного процесса, а также случаев профессиональных заболеваний.

3.1.13. Привлекать представителей Профсоюзной организации к участию в работе комиссий по приемке в эксплуатацию вновь построенных или реконструированных объектов учебного, научного и производственного назначения: лабораторий, помещений, экспериментальных установок и оборудования.

3.1.14. Привлекать представителей Профсоюзной организации к работе комиссии по проверке готовности аудиторного фонда Работодателя к началу учебного года.

3.1.15. Содействовать приобретению медицинских аптек в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.1.16. Обеспечить безопасные подходы ко всем зданиям и сооружениям Работодателя, а также в зимнее время – своевременную очистку от снега и льда крыш зданий и территории Работодателя.

3.1.17. Осуществлять контроль и организацию профилактической работы по соблюдению Работниками требований законодательства Российской Федерации о запрете курения.

3.1.18. С учетом имеющихся финансовых источников дополнительно выдавать Работникам, работающим с общими загрязнениями или выполняющим наружные работы в холодное время года, средства индивидуальной защиты (специальную одежду, обувь, перчатки), предотвращающие вероятность причинения вреда здоровью.

3.2. Профсоюзная организация обязуется:

3.2.1. Участвовать в работе комиссий по специальной оценке условий труда.

3.2.2. Заслушивать на заседаниях выборных органов Профсоюзной организации результаты контрольных мероприятий на предмет обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, а также соблюдения правил и норм по охране труда, противопожарной безопасности, электробезопасности и экологической безопасности.

3.2.3. Участвовать в работе комиссии по ежегодной проверке безопасности и готовности Работодателя к началу учебного года, проведению летней студенческой практики на учебно-научных базах Работодателя.

3.2.4. Участвовать в расследовании случаев травматизма и профессиональных заболеваний у Работников, в разработке мероприятий по снижению уровня травматизма и профессиональных заболеваний и контроле за их выполнением.

3.2.5. Определить уполномоченных по охране труда и обеспечить их обучение.

3.2.6. Оказывать практическую помощь членам Профсоюзной организации в защите их права на безопасные условия труда и образовательного процесса, на компенсацию за работу в особых условиях труда, представлять их интересы в органах государственной власти, в суде и других правоохранительных органах.

3.3. Работники обязуются:

3.3.1. Соблюдать требования охраны труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.3.2. Своевременно информировать Работодателя о нарушениях безопасных условий труда и противопожарного режима.

3.3.3. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

3.3.4. Немедленно извещать своего непосредственного руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью окружающих, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве или об ухудшении своего здоровья.

3.3.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

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

#### **4. Оплата труда, социальные гарантии и компенсации**

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

Заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

4.2. Оплата труда Работников устанавливается:

а) на основании ТК РФ, настоящего Договора, положения об оплате труда, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и других локальных нормативных актов, регулирующих порядок, условия и основания для назначения выплат стимулирующего и компенсационного характера;

б) с учетом требований единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей;

в) с учетом государственных гарантий по оплате труда (статья 130 ТК РФ).

4.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего и компенсационного характера определяются Работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации и закрепляются в положении об оплате труда, других локальных нормативных актах Работодателя, регулирующих порядок, условия, основания стимулирования, выплат компенсационного характера.

С целью реализации данного права Работодателем разрабатываются положение об оплате труда, другие локальные нормативные акты, регулирующие порядок, условия, основания стимулирования, выплат компенсационного характера, которые принимаются Ученым советом Работодателя по согласованию с Профсоюзной организацией и утверждаются Работодателем.

4.4. За выполнение Работником дополнительных видов работ, не входящих в круг его прямых обязанностей, установленных трудовым договором и должностной инструкцией по основному месту работы, Работнику может быть установлена доплата на основании заключенного дополнительного соглашения к уже имеющемуся трудовому договору.

4.5. Система оплаты труда Работников у Работодателя включает в себя:

– размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в месяц либо за установленную норму труда в соответствии с принятым Работодателем положением об оплате труда;

– выплаты компенсационного характера в соответствии с локальным нормативным актом Работодателя, регулирующим порядок, условия, основания для назначения выплат компенсационного характера;

– выплаты стимулирующего характера в соответствии с локальным нормативным актом

Работодателя, регулирующим порядок, условия, основания стимулирования у Работодателя.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются Работникам:

– за труд в особых условиях согласно перечню тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда, определенному Правительством Российской Федерации (статья 147 ТК РФ);

– за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, в размерах, предусмотренных законодательством (статьи 149–154 ТК РФ) и настоящим Договором, а именно:

при выполнении работ различной квалификации;

при совмещении профессий, увеличении объема работ, расширении зон обслуживания, при исполнении обязанностей временно отсутствующего Работника;

при сверхурочной работе;

при работе в выходные и нерабочие праздничные дни;

при работе в ночное время;

– за работу в местностях с особыми климатическими условиями (статья 148 ТК РФ);

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

4.6. Время простоя Работника оплачивается в соответствии со статьей 157 ТК РФ.

4.7. В соответствии со статьей 136 ТК РФ выплата заработной платы Работникам, как правило, осуществляется посредством перечисления денежных средств на личные счета Работников, открытые в соответствующих кредитных организациях. В трудовом договоре с Работником может быть предусмотрено, что местом выплаты заработной платы является касса Работодателя (кассы его структурных подразделений).

4.8. При выплате заработной платы Работник извещается в письменной форме о размерах и составных частях заработной платы, удержаниях и сумме выплаты за соответствующий период по форме расчетного листка.

Расчетный листок выдается Работодателем по запросу Работника.

Сроки выплаты заработной платы за первую половину месяца и окончательного расчета за месяц Работникам основных структурных подразделений устанавливаются 20-го числа текущего месяца и 5-го числа месяца, следующего за отработанным месяцем, соответственно. Сроки выплаты заработной платы за первую половину месяца и окончательного расчета за месяц Работникам иных структурных подразделений устанавливаются 21-го числа текущего месяца и 6-го числа месяца, следующего за отработанным месяцем, соответственно (статья 136 ТК РФ).

4.9. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала в соответствии со статьей 136 ТК РФ.

4.10. Выплата всех сумм, причитающихся Работнику при увольнении, производится в день увольнения (статья 140 ТК РФ).

4.11. В случае если при увольнении Работника имеют место взаимные претензии между Работодателем и Работником, в том числе по причине невыполнения договора о полной материальной ответственности (статья 244 ТК РФ) увольняемого Работника, выплата неоспариваемой суммы, причитающейся Работнику, производится в день его увольнения (статья 140 ТК РФ).

4.12. Работодатель и (или) уполномоченное лицо, допустившие задержку выплаты заработной платы Работникам и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность, установленную статьями 142, 236 ТК РФ.

В соответствии со статьей 236 ТК РФ Работодатель при нарушении установленного срока выплаты заработной платы обязан выплатить задержанную сумму с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченной в срок суммы за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день

фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся Работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

4.13. Компенсации и гарантии, установленные при выполнении Работниками трудовых или иных предусмотренных федеральными законами обязанностей, предоставляются по основаниям и в размерах возмещения расходов, предусмотренных статьями 165–188 ТК РФ и локальными нормативными актами Работодателя:

- при направлении в служебные командировки;
- при переезде на работу в другую местность;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с получением образования;
- при вынужденном прекращении работы не по вине Работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в связи с задержкой по вине Работодателя или уполномоченных им лиц выдачи трудовой книжки или сведений о трудовой деятельности при увольнении Работника;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- при переводе Работника на другую постоянную нижеоплачиваемую работу;
- при временной нетрудоспособности;
- при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании;
- при направлении на медицинское обследование;
- при сдаче Работником крови и ее компонентов;
- при направлении Работника для повышения квалификации;
- при использовании личного имущества Работника.

4.14. Педагогические Работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, предоставляемый для написания монографий, учебников, учебных пособий, иных научных трудов, и в других случаях только после выполнения годовой нагрузки. Решение о предоставлении отпуска принимает Работодатель по рекомендации Ученого совета Работодателя.

4.15. С учетом финансово-экономических возможностей Работодатель вправе производить выплаты социального характера в пределах средств, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности Работодателя на каждый финансовый год, к которым, в частности, относятся:

4.15.1. На основании подтверждающих документов и письменного заявления Работника в адрес Работодателя, согласованного соответствующей Профсоюзной организацией:

– единовременная выплата близким родственникам Работника в случае его смерти в размере 1,5 минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом Российской Федерации (далее – МРОТ);

– единовременная выплата Работнику в случае смерти его близких родственников в размере 1,5 МРОТ;

– единовременная выплата на компенсацию затрат Работника на лечение тяжелых заболеваний и травм, перечень которых установлен приказом Работодателя, согласованным Профсоюзной организацией и стоимость за курс лечения которых превышает 2 МРОТ, при этом размер компенсации составляет 50 % от стоимости документально подтвержденных затрат Работника на лечение, но не более 2 МРОТ. Указанная компенсация предоставляется Работнику по письменному заявлению на основании подтверждающих расходы документов не чаще чем один раз в год;

– единовременная выплата в случае потери имущества вследствие пожара в размере от 1,5 до 2 МРОТ;

– единовременная выплата, связанная с юбилейными датами рождения (50 и далее каждые 5 лет) Работника и неработающих пенсионеров, ушедших на пенсию из КФУ, в размере 0,5

МРОТ;

– единовременная выплата Работнику, достигшему пенсионного возраста, проработавшему у Работодателя не менее 20 лет и увольняющемуся по собственному желанию (по соглашению сторон/в связи с истечением срока трудового договора), в размере его месячного заработка без учета премий и почасовой оплаты труда по основной должности, исходя из занимаемой ставки (доли ставки) на момент написания заявления о выплатах;

– единовременная выплата Работнику или неработающему пенсионеру, ушедшему на пенсию из КФУ, являющемуся членом Профсоюзной организации более трех лет подряд, на компенсацию 50 % затрат (но не более 30 000 рублей) на оплату стоимости путевок в санатории-профилактории, санатории. Указанная выплата может быть установлена заявителю раз в три года, при этом заявление на выплату должно быть подано не позднее одного месяца с даты прибытия из санатория-профилактория, санатория;

– единовременная выплата Работнику, увольняющемуся в связи с выходом на пенсию, за особые заслуги перед Работодателем на основании ходатайства основного структурного подразделения КФУ и представления Профсоюзной организации. Размер выплаты устанавливается в зависимости от стажа работы Работника в КФУ и может составлять: для заслуженных профессоров – до 10-кратного размера месячной заработной платы (без учета премий и почасовой оплаты труда) по основной должности, исходя из занимаемой ставки (доли ставки) на момент подготовки ходатайства; для заслуженных преподавателей – до 6-кратного размера месячной заработной платы (без учета премий и почасовой оплаты труда) по основной должности, исходя из занимаемой ставки (доли ставки) на момент подготовки ходатайства;

– ежемесячные социальные выплаты до достижения совершеннолетнего возраста в сумме 2 МРОТ детям-сиротам, один из родителей которых на момент смерти являлся Работником и внес значительный вклад в деятельность КФУ. Указанные выплаты назначаются приказом Работодателя по представлению ректората Работодателя;

– ежемесячные социальные выплаты в сумме 2 МРОТ студентам, потерявшим родителей на период обучения в КФУ, один из родителей которых на момент смерти являлся Работником и внес значительный вклад в деятельность КФУ. Указанные выплаты назначаются приказом Работодателя по представлению ректората Работодателя;

– единовременная выплата на компенсацию стоимости путевки в детские оздоровительные лагеря в пределах Российской Федерации. Размер компенсации составляет 50 % от стоимости путевки, не может превышать 15 000 рублей и выплачивается не чаще одного раза в три года по письменному заявлению Работника.

4.15.2. Выплаты по утвержденному Работодателем и соответствующей Профсоюзной организацией ежегодного плана культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий с Работниками и членами их семей (далее – План) путем:

– перечисления на счет соответствующей Профсоюзной организации средств на софинансирование расходов по реализации Плана (статья 377 ТК РФ);

– единовременной выплаты материальной помощи или приобретение подарков в размере и порядке, установленном приказом Работодателя: 1) на День пожилого человека (1 октября) – неработающим пенсионерам, ушедшим на пенсию из КФУ; 2) на День Победы (9 мая) – участникам Великой Отечественной войны, труженикам тыла – неработающим пенсионерам, работавшим в КФУ; 3) на День памяти воинов-интернационалистов (15 февраля) – воинам-интернационалистам, являющимся Работниками;

– приобретения новогодних подарков для детей Работников в возрасте от 1 года до 15 лет;

– приобретения лекарственных средств в период борьбы с распространением инфекционных заболеваний для обеспечения Работников по медицинским показаниям в целях функциональной устойчивости Работодателя и Профсоюзной организации.

4.16. Социальное страхование Работников осуществляется и гарантируется:

– исполнением федеральных законов «Об основах обязательного социального страхования», «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» и других

нормативных правовых актов в области социального страхования;

- обязательной постановкой Работодателя на учет в территориальном налоговом органе и территориальном органе социального, пенсионного и медицинского страхования;
- обязательным отчислением (уплатой) страховых взносов в размерах и сроки, которые установлены законодательством.

4.17. Работникам при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, предоставляется право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года (для работников, достигших возраста 40 лет, – один раз в год) с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. На время прохождения медицинского осмотра за Работниками, обязанными в соответствии с настоящим Трудовым Кодексом проходить такой осмотр, сохраняется средний заработок по месту работы.

4.18. 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.

4.19. Работники освобождаются от работы для прохождения диспансеризации на основании личного письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с Работодателем.

## **5. Рабочее время и время отдыха**

5.1. Работники имеют право:

- на нормальную продолжительность рабочего времени – не более 40 часов в неделю (статья 91 ТК РФ);
- на сокращенную продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (статьи 92, 333 ТК РФ).

Неполное рабочее время предоставляется:

- по соглашению сторон трудового договора;
- в соответствии со статьей 93 ТК РФ беременной женщине, 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.

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.

5.2. Режим рабочего времени и отдыха закрепляется в правилах внутреннего трудового распорядка и других локальных нормативных актах Работодателя: графике сменности, графике работы, расписании занятий и т.д. (глава 16 ТК РФ).

При составлении указанных локальных нормативных актов не должна быть превышена установленная продолжительность ежедневной работы (статья 94 ТК РФ) или установленная продолжительность рабочего времени за учетный период (статья 104 ТК РФ).

5.3. В случаях, указанных в части 3 статьи 99 ТК РФ, сверхурочная работа производится без согласия Работника, в случаях, указанных в части 2 статьи 99 ТК РФ, – с письменного согласия Работника, в остальных случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия Работника и с учетом мнения Профсоюзной организации.

5.4. Привлечение Работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни

производится в случаях, указанных в части 2 статьи 113 ТК РФ, с его письменного согласия, в случаях, указанных в части 3 статьи 113 ТК РФ, – без его письменного согласия, а в остальных случаях – с письменного согласия Работника и с учетом мнения Профсоюзной организации.

Привлечение профессорско-преподавательского состава к учебной работе в праздничные дни запрещается, работа в воскресенье (выходной день) в период сессии допускается в порядке, предусмотренном локальным нормативным актом Работодателя.

5.5. Работники имеют право:

– на ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (статья 115 ТК РФ);

– на ежегодный удлиненный основной отпуск продолжительностью 56 календарных дней для профессорско-преподавательского состава (статьи 115, 334 ТК РФ);

– в случаях, предусмотренных действующим законодательством, – на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, который не может быть менее трех календарных дней (статьи 116–120 ТК РФ);

– на ежегодный удлиненный основной отпуск продолжительностью более 28 дней для категорий Работников, которые на это имеют право на основании действующего законодательства (статья 115 ТК РФ).

5.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения соответствующей Профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления следующего календарного года.

О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала (статья 123 ТК РФ).

Отдельным категориям Работников в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию Работника ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его супруга в отпуске по беременности и родам независимо от времени его работы у Работодателя.

5.7. Разделение отпуска на части, отзыв из отпуска, перенос его полностью или частично на другой год допускается по соглашению сторон и с согласия Работника (статьи 124, 125 ТК РФ).

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.

Отзыв Работника из отпуска допускается только с его согласия. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

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.

5.8. Ежегодный отпуск должен быть продлен при временной нетрудоспособности Работника; при выполнении им государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы; и в других случаях, предусмотренных законами (статья 124 ТК РФ).

5.9. По письменному заявлению Работника часть ежегодного отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией с согласия Работодателя (статья 126 ТК РФ).

При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению Работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением, за исключением случаев увольнения за виновные действия (статья 127 ТК РФ).

5.10. Отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен Работнику по его письменному заявлению при наличии уважительных причин и с согласия Работодателя.

Работодатель обязан предоставить такой отпуск по письменному заявлению Работника в случаях, определенных статьей 128 ТК РФ:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- Работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней.

Настоящим Договором устанавливается право на ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы до 14 календарных дней:

- Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- Работнику – одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
- Работнику – отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери.

Указанный отпуск реализуется в удобное для них время, а по заявлению Работника может присоединяться к ежегодному оплачиваемому отпуску или использоваться отдельно полностью либо по частям. Перенос его на следующий рабочий год не допускается (статья 263 ТК РФ).

5.11. Женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет, предоставляется два свободных часа в неделю, оплачиваемых за счет Работодателя, или по желанию Работника один свободный день в месяц.

5.12. Режим рабочего времени и времени отдыха Работников регулируется следующими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии со статьей 372 ТК РФ:

- правилами внутреннего распорядка;
- списком профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенный рабочий день;
- списком профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск.

5.13. Право педагогических Работников на длительный отпуск до одного года за непрерывный педагогический стаж реализуется на основе законодательства Российской Федерации и Устава Работодателя.

## **6. Гарантии прав профсоюзных органов. Обязанности Работодателя и Профсоюзной организации**

6.1. Права и гарантии деятельности выборных профсоюзных органов определяются законодательством Российской Федерации, Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Уставом Работодателя, настоящим Договором, положением о Профсоюзной организации.

6.2. Работодатель обязуется:

- соблюдать права и гарантии Профсоюзной организации, способствовать ее деятельности (статьи 370–378 ТК РФ);
- предоставить выборному органу Профсоюзной организации оборудованное помещение в соответствии со статьей 377 ТК РФ;
- выделять по заявкам выборного органа Профсоюзной организации аудиторию для проведения мероприятий Профсоюзной организации;

– выделять безвозмездно по заявкам выборного органа Профсоюзной организации автотранспорт для обеспечения деятельности Профсоюзной организации;

– предоставлять в пользование выборного органа Профсоюзной организации множительную технику, осуществлять изготовление бланочной продукции и размножение документов (постановлений профсоюзного комитета, материалов к отчетно-выборной конференции и т.д.), а также обеспечивать канцелярскими товарами, услугами почтовой, телефонной связи и доступ к сети Интернет;

– ежемесячно перечислять по личному заявлению Работника на счет Профсоюзной организации членские профсоюзные взносы Работников в размере не менее 1 % от ежемесячной заработной платы и других доходов, связанных с трудовой деятельностью;

– предоставлять Профсоюзной организации по ее запросам информацию, необходимую для рассмотрения вопросов в комиссиях Профсоюзной организации, а также информацию по вопросам заработной платы, условий охраны труда, условий проживания в общежитиях, общественного питания, оздоровления Работников, выполнения трудового законодательства и настоящего Договора и другим социальным вопросам;

– осуществлять публикацию документов, касающихся социальных интересов Работников и не содержащих персональных данных Работников, на портале Работодателя;

– содействовать Профсоюзной организации в использовании информационных систем, СМИ Работодателя для широкого информирования Работников о деятельности Профсоюзной организации по защите социальных и трудовых прав и профессиональных интересов Работников;

– освобождать от основной работы Работников – членов выборных профсоюзных органов для участия в работе выборных органов, а также в качестве делегатов профсоюзных конференций, съездов (статья 374 ТК РФ);

– соблюдать требования статей 373, 374 ТК РФ в случае увольнения руководителей (и их заместителей) выборных профсоюзных органов по инициативе Работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, 5 части 1 статьи 81 ТК РФ;

– освобожденным Работникам, избранным на выборные должности в профсоюзные органы, предоставлять после окончания их выборных полномочий прежнюю работу (должность), а при ее отсутствии – другую равноценную работу (должность) у Работодателя (статья 375 ТК РФ);

– Работникам, освобожденным от основной работы в связи с избранием их на выборные должности в Профсоюзную организацию, предоставлять социальные гарантии и льготы, действующие у Работодателя в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации;

– выделять Профсоюзной организации квоту в составе Ученого совета Работодателя;

– обеспечить участие представителей Профсоюзной организации в работе комиссий Работодателя по вопросам, затрагивающим социальные интересы Работников.

### 6.3. Профсоюзная организация обязуется:

– всемерно содействовать реализации настоящего Договора, укреплению социального партнёрства, недопущению социальной напряжённости в трудовом коллективе Работодателя;

– в установленном порядке вносить Работодателю предложения по совершенствованию локальных нормативных актов Работодателя, регламентирующих трудовые и социальные правоотношения;

– осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов Работников, в том числе в судебных и иных государственных органах власти, оказывать бесплатную юридическую помощь Работникам;

– содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления Работников;

– участвовать в мероприятиях по организации оздоровления Работников, в том числе Работников с детьми;

– осуществлять общественный контроль за соблюдением социальных гарантий

Работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Договором;

– принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий Работодателя, приводящих к ухудшению положения Работников, в установленные ТК РФ сроки;

– использовать все формы информационного обмена с целью наиболее полного информирования профсоюзных организаций и Работников о деятельности сторон настоящего Договора по обеспечению социально-экономических прав и гарантий Работников;

– ежегодно совместно с Работодателем утверждать план культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий с Работниками и членами их семей и обеспечивать его исполнение;

– выплачивать по заявлению Работника, достигшего пенсионного возраста, проработавшего у Работодателя, состоящего в Профсоюзной организации не менее 20 лет и увольняющегося по собственному желанию (по соглашению сторон), единовременное вознаграждение в размере не менее 1 МРОТ;

– оказывать практическую помощь Работникам при оформлении пенсии;

– обеспечивать соблюдение требований законодательства Российской Федерации, прав третьих лиц при осуществлении деятельности Профсоюзной организации, принятии локальных нормативных актов и нести ответственность за ущерб Работодателю, причиненный при использовании Профсоюзной организацией предоставленных в рамках Договора ресурсов вследствие неправомерных действий/бездействия Профсоюзной организации;

– представлять интересы Работников в органах управления Работодателя при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социально-экономические права и интересы;

– представлять и защищать интересы Работников – членов Профсоюзной организации по их заявлениям в комиссии по трудовым спорам, в Федеральной инспекции труда и в суде по вопросам трудовых отношений;

– добиваться от Работодателя отмены управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, настоящему Договору, трудовым договорам Работников;

– вносить предложения Работодателю и вести с ним переговоры по вопросам организации оплаты труда и мотивации труда;

– контролировать соблюдение Сторонами законодательства Российской Федерации о труде и охране труда, условий трудового договора, правил внутреннего трудового распорядка, условий настоящего Договора, требовать устранения выявленных нарушений;

– добиваться обеспечения Работодателем безопасных и соответствующих санитарно-техническим нормам условий труда на рабочих местах, выполнения соглашения по охране труда;

– предлагать меры по социально-экономической защите Работников, высвобождаемых в результате реорганизации (оптимизации структур) Работодателя, осуществлять контроль за соблюдением законодательства и нормативных правовых актов в области занятости;

– принимать участие в решении вопросов социального страхования Работников и социальной поддержки Работников;

– оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи Работникам – членам Профсоюзной организации;

– не реже одного раза в год с целью повышения правовой грамотности актива Профсоюзной организации проводить его обучение в области социальных и трудовых отношений.

6.4. Профсоюзная организация в соответствии с настоящим Договором:

6.4.1. Вправе в соответствии с принятым у себя локальным актом направлять имеющиеся средства нуждающемуся Работнику, являющемуся членом соответствующей Профсоюзной организации, по его заявлению (с приложением подтверждающих документов):

- на выплату единовременной материальной помощи;
- на компенсацию расходов на лечение, на приобретение санаторно-курортных путевок;
- на компенсацию расходов на содержание детей в оздоровительных лагерях.

6.4.2. Обязуется организовывать различные культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные мероприятия с Работниками и членами их семей на основании ежегодного плана культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий с Работниками и членами их семей, утвержденного Работодателем и Профсоюзной организацией, включая организацию познавательных экскурсий для детей Работников в дни школьных каникул, приобретение билетов на представления в театры Казани, Набережных Челнов, Елабуги и др.

## **7. Обязательства Работодателя и Профсоюзной организации в области организации культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий**

7.1. Работодатель обязуется:

- оздоровительно-спортивные услуги на спортивных объектах Работодателя предоставлять Работникам по льготному тарифу со скидкой до 25 % от стоимости абонемента;
- предоставлять спортивные залы и площадки КФУ для проведения тренировочных и турнирных выступлений сборным командам КФУ по различным видам спорта на безвозмездной основе в период времени, установленный локальным нормативным актом КФУ;
- установить льготные тарифы на билеты для посещения Планетария и музеев КФУ для отдельных категорий Работников;
- вести учет и выдачу путевок Работникам в оздоровительные лагеря КФУ;
- устанавливать стоимость питания на территории оздоровительных лагерей Работодателя по ценам в соответствии с калькуляцией, согласованной с выборным органом Профсоюзной организации.

7.2. Профсоюзная организация обязуется:

- обеспечить реализацию плана культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий с Работниками и членами их семей, утвержденного Работодателем и Профсоюзной организацией, выделяя для этого денежные средства;
- компенсировать Работникам – членам соответствующей Профсоюзной организации и неработающим пенсионерам – членам соответствующей Профсоюзной организации, последним местом работы которых перед выходом на пенсию был Работодатель, на основании их письменного заявления с приложением оригиналов подтверждающих документов 25 % от стоимости приобретенных санаторных путевок. Расходы на приобретение путевок могут быть компенсированы не чаще одного раза в три года;
- ежегодно выделять денежные средства на приобретение новогодних подарков детям Работников в размере не менее 25 % их общей стоимости.

## **8. Обязательства Работодателя и Профсоюзной организации в работе по улучшению жилищно-бытовых условий Работников и организации общественного питания на территории Работодателя**

8.1. Работодатель обязуется:

- в установленном законодательством Российской Федерации порядке содействовать решению вопросов по улучшению жилищно-бытовых условий Работников;
- организовывать пункты общественного питания на территории Работодателя.

8.2. Профсоюзная организация обязуется:

- вести учет Работников, нуждающихся в улучшении своих жилищно-бытовых условий, в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации;
- в установленном законодательством порядке содействовать улучшению жилищно-бытовых условий Работников и организации общественного питания на территории Работодателя.

## **9. Молодежная политика**

9.1. В целях достижения устойчивого развития науки и образования и повышения потенциала Работников до 35 лет (далее – молодой Работник) путем расширения их возможностей для эффективной самореализации стороны пришли к соглашению осуществлять следующие меры поддержки молодых Работников:

9.1.1. Работодатель обязуется:

– создавать условия для успешной социализации и эффективной самореализации молодых Работников, развития потенциала молодых Работников и его использования в интересах инновационного развития Работодателя;

– вовлекать молодых Работников в корпоративную жизнь Работодателя, практику и информировать их о потенциальных возможностях саморазвития, обеспечения поддержки научной, творческой и предпринимательской активности;

– формировать целостную систему поддержки молодых Работников, обладающих лидерскими навыками, инициативой и талантами;

– содействовать организации общественно значимых мероприятий в сфере молодежной политики;

– рассматривать вопросы о внедрении наставничества путем закрепления опытного Работника – наставника (куратора) за молодым Работником в первый год его работы у Работодателя;

– способствовать созданию условий для повышения квалификации молодых Работников.

9.1.2. Профсоюзная организация обязуется:

– создавать условия для привлечения молодых Работников к профсоюзной деятельности путем реализации мероприятий, мотивирующих их к вступлению в ряды членов Профсоюзной организации;

– направлять молодых Работников – членов Профсоюзной организации на повышение их квалификации в области профсоюзной деятельности;

– проводить конференции, слеты, форумы, семинары, круглые столы по конкретным молодежным проблемам;

– содействовать самоорганизации молодых Работников с целью реализации их общественно полезных инициатив и интересов.

9.1.3. Работодатель и Профсоюзная организация:

– вправе осуществлять мероприятия, направленные на укрепление и развитие корпоративной культуры КФУ;

– вправе развивать партнерские отношения с молодежными общественными объединениями и организациями в целях реализации молодежной политики, изучения передового опыта, применения новых форм и методов работы с молодыми Работниками.

## **10. Контроль за исполнением Договора**

10.1. Контроль за исполнением настоящего Договора, внесение в него изменений осуществляется комиссией из числа представителей сторон. Персональный состав указанной комиссии утверждается приказом Работодателя в месячный срок со дня подписания настоящего Договора.

10.2. Профсоюзная организация ежегодно на конференции работников – членов Профсоюзной организации отчитывается о расходовании средств Профсоюзной организации.

## **11. Ответственность за невыполнение Договора**

11.1. За нарушение и невыполнение обязательств по настоящему Договору стороны несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации (статья 55 ТК РФ).

**Перечень  
видов документов, связанных с работой, в отношении которых трудовым  
законодательством Российской Федерации предусмотрено их оформление  
на бумажном носителе и (или) ознакомление с ними работника в письменной  
форме, в том числе под роспись**

Заявление  
Согласие  
Предложение  
Соглашение  
Коллективный договор  
Обращение  
Отказ  
Трудовой договор  
Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу  
Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора  
Требование  
Приглашение  
Предупреждение  
Приказ (распоряжение) работодателя о прекращении трудового договора  
Просьба  
Уведомление  
Сообщение  
Локальный нормативный акт  
График отпусков  
График сменности  
График работы на вахте  
Отдельное соглашение к трудовому договору  
Ознакомление  
Распоряжение  
Мотивированный письменный отказ  
Извещение  
Договор на получение образования без отрыва или с отрывом от работы  
Ученический договор  
Письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной)  
материальной ответственности  
Объяснение  
Обязательство  
Другие документы в соответствии с нормами трудового законодательства Российской  
Федерации

Прошито, пронумеровано и скреплено

печатью 21 ( двадцать одна ) листов

Должность сущий доктор

С.С. К.

Подпись

С.С. К.

« 24 »

12

20 20



*[Handwritten signature]*