

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Косенок Сергей Михайлович
Должность: ректор
Дата подписания: 01.09.2026 11:52:37
Уникальный программный ключ:
e3a68f3eaa1e62674b54f4998099d3d6bfdcf836

**Бюджетное учреждение высшего образования
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
«Сургутский государственный университет»**

Рассмотрен и утвержден
на конференции работников
и обучающихся
«30» марта 2023 г.

**Коллективный договор
на 2023–2026 гг.**

От имени работодателя –
ректор БУ ВО «Сургутский
государственный
университет», действующий на
основании Устава

С. М. Косенок _____
« 30 » марта 2023 г.

От имени работников –
председатель Первичной
профсоюзной организации
работников БУ ВО «Сургутский
государственный университет»

Л. А. Попова _____
« 30 » марта 2023 г.

СОДЕРЖАНИЕ

СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ	3
I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
II. СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА.....	5
III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ	8
IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	12
V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ	18
VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.....	22
VII. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА	22
VIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	26
IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.....	30
Приложения к коллективному договору	32
Приложение № 1	33
Приложение № 2	37
Приложение № 3	37
Приложение № 4	55

СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ

- РФ – Российская Федерация
- ГК РФ – Федеральные законы от 30.11.1994 № 51-ФЗ «Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая)», 26.01.1996 № 14-ФЗ «Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая)», 26.11.2001 № 146-ФЗ «Гражданский кодекс Российской Федерации (часть третья)», 18.12.2006 №230-ФЗ «Гражданский кодекс Российской Федерации (часть четвертая)»
- ТК РФ – Федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации»
- КоАП РФ – Федеральный закон от 30.12.2001 № 195-ФЗ «Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях»
- ФЗ РФ – Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных «О профсоюзах» союзах, их правах и гарантиях деятельности»
- ФЗ РФ – Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в «Об образовании» Российской Федерации»
- КТС – комиссия по трудовым спорам
- УМУ – учебно-методическое управление
- ППС – профессорско-преподавательский состав
- СОУТ – специальная оценка условий труда

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между Работодателем (бюджетное учреждение высшего образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Сургутский государственный университет», далее – СурГУ, Университет) и работниками Университета (далее – Работники) на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.2. Коллективный договор заключается с одной стороны Работниками, в лице их представительного органа (Первичная профсоюзная организация Университета, далее – Первичная профсоюзная организация, Профсоюз), с другой стороны – Работодателем, в лице его уполномоченных представителей.

1.3. Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Гражданским кодексом Российской Федерации (далее – ГК РФ), Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ (далее – ФЗ РФ «Об образовании»), Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 № 10-ФЗ (далее – ФЗ РФ «О профсоюзах»), трехсторонним соглашением между органами государственной власти Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, Объединением работодателей Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, Объединением организаций профсоюзов Ханты-Мансийского автономного округа – Югры на 2023–2025 годы, отраслевым соглашением между Департаментом образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и Ханты-Мансийской окружной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021–2023 годы, законами Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, уставом СурГУ и иными нормативными актами и соглашениями, регулирующими социально-трудовые отношения.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий Работников, создания благоприятных условий деятельности Работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.5. Предметом настоящего коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплате,

социальных гарантиях, компенсациях и льготах, предоставляемых Университетом Работникам.

В случае изменения законодательства Российской Федерации (далее – РФ) в части, улучшающей положение Работников Университета по сравнению с условиями Договора, действуют новые нормы законодательства РФ без внесения изменений в Договор.

1.6. Локальные нормативные акты Университета, содержащие нормы трудового права, принимаются с учетом мнения Первичной профсоюзной организации Университета (ст. 371, 372 ТК РФ).

1.7. Локальные нормативные акты (или изменения к ним), регулирующие трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения, включая процедуры организации и проведения мониторинга результативности деятельности педагогических и научных Работников, принимаются с учетом мнения Профсоюза и применяются к Работникам не ранее отчетного периода следующего за датой их принятия (внесения изменений). Локальные нормативные акты (или изменения к ним), регулирующие порядок замещения должностей педагогических и научных Работников, принимаются с учетом мнения Профсоюза и применяются к Работникам не ранее 1 января года, следующего за годом их принятия (внесения изменений).

Локальные нормативные акты имеют обратную силу только в случаях, когда их положения направлены на улучшение положения Работников.

Локальные нормативные акты (или изменения к ним) подлежат применению с момента их утверждения (если иное не предусмотрено нормативными актами вышестоящих органов и не нарушает трудовые права Работников).

1.8. Работодатель обеспечивает публикацию принятого локального нормативного акта на сайте СурГУ не позднее 3 (трех) рабочих дней с момента принятия акта.

Работодатель обеспечивает публикацию актуальной редакции принятого локального нормативного акта (редакция локального нормативного акта с изменениями к нему) на сайте СурГУ не позднее 14 (четырнадцати) рабочих дней с момента принятия изменений к нему.

1.9. Работодатель обязуется рассматривать запросы Профсоюза по вопросам, возникающим в сфере социально-трудовых отношений в Университете и в месячный срок сообщать Профсоюзу свой мотивированный ответ.

Работодатель, в случае необходимости, информирует Профсоюз о решениях контрольных (надзорных) государственных органов, принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в Университете путем предоставления Профсоюзу копии такого решения в течение 10 (десяти) рабочих дней с момента получения Работодателем этого решения от соответствующего государственного органа.

1.10. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение 3 (трех) лет.

Действие коллективного договора распространяется на всех Работников Университета, независимо от времени поступления их на работу (до или после вступления коллективного договора в силу), и не требует юридического оформления факта присоединения к его условиям.

1.11. Работники, не являющиеся членами Первичной профсоюзной организации Университета, вправе обратиться в нее с просьбой представлять их личные трудовые права в отношениях с Работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.12. Работодатель направляет подписанный коллективный договор на уведомительную регистрацию в Управление по труду Администрации г. Сургута в течение 7 (семи) календарных дней с момента его подписания.

1.13. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению между Работодателем и Первичной профсоюзной организацией Университета путем утверждения согласованных изменений и дополнений формируемой приказом ректора Университета комиссией с участием представителей Работодателя и Первичной профсоюзной организации Университета. Нормы коллективного договора не должны ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

1.14. Стороны обязуются вступить в коллективные переговоры о заключении нового коллективного договора не позднее чем за 3 (три) месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора.

1.15. Стороны по договоренности имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более 3 (трех) лет.

1.16. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Университета, расторжения трудового договора с ректором, реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения) Университета в форме преобразования.

1.17. При реорганизации Университета коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.18. При смене формы собственности Университета коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3 (трех) месяцев со дня перехода прав собственности. При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до 3 (трех) лет.

1.19. При ликвидации Университета коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.20. В случае создания в течение срока действия настоящего Коллективного договора новых обособленных подразделений Университета, на них в полном объеме распространяются предусмотренные коллективным договором положения.

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

1.22. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех Работников, а также лиц, вновь поступающих на работу.

II. СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Механизм регулирования оплаты труда.

2.1.1. В состав заработной платы Работника входят: должностной оклад или тарифная ставка, компенсационные, стимулирующие и иные выплаты, предусмотренные действующей системой оплаты труда.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Заработная плата Работников (без учета стимулирующих выплат) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой Работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей Работников и выполнения ими работ той же квалификации.

2.1.2. Оплата труда Работников Университета осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда и Положением о порядке установления стимулирующих выплат, которые принимаются решением Ученого совета Университета с учетом мнения Первичной профсоюзной организации Университета и утверждаются ректором.

2.1.3. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда Работников Университета, осуществляется за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), средств целевых субсидий и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.1.4. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены коллективным договором.

2.1.5. Заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

2.1.6. Размеры должностных окладов (ставок) всех категорий Работников Университета устанавливаются в соответствии с нормативными актами Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, Положением об оплате труда.

2.1.7. Доплата Работникам за совмещение профессий и расширение зон обслуживания производится в пределах фонда оплаты труда.

2.1.8. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда приказами ректора, согласованными с Первичной профсоюзной организацией Университета, устанавливается повышенный размер оплаты труда, сокращенная продолжительность рабочей недели, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск и выдача молока или других равноценных пищевых продуктов (ст. 92, 117, 146, 147, 222 ТК РФ).

2.1.9. Доплата Работникам за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в размере 20 процентов от должностного оклада или тарифной ставки, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

2.1.10. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого Работника 4 (четыре) часов в течение 2 (двух) дней подряд и 120 (сто двадцать) часов в год.

2.1.11. Пособия по временной нетрудоспособности за первые 3 (три) дня болезни Работника назначаются в соответствии с законодательством РФ. Срок оплаты пособия – ближайший день выплаты зарплаты, установленный в Университете.

2.1.12. Оплата труда за увеличение объема работы Работникам из числа профессорско-преподавательского состава (далее – ППС), заменяющим временно отсутствующих по болезни, производится в течение месяца с момента предоставления необходимых документов. Оплата производится из средств экономии фонда оплаты труда.

Оплата труда за увеличение объема выполняемой работы, расширение зоны обслуживания прочим Работникам, заменяющим временно отсутствующих по болезни, производится на основании служебной записки. Приказ об оплате дополнительной работы оформляется с даты предоставления служебной записки. Оплата производится из средств экономии фонда оплаты труда.

2.1.13. О введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда Работодатель обязан извещать Работников не позднее чем за два месяца до их применения путем размещения их на официальном сайте СурГУ в разделе «Сотруднику».

2.1.14. В случаях, когда системой оплаты труда Работников Университета предусматривается увеличение размеров должностных окладов, применение повышающих коэффициентов, установление доплат, надбавок к должностным окладам, то изменение оплаты труда осуществляется:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения о выдаче диплома кандидата наук;
- при присуждении ученой степени доктора наук – с даты принятия решения о присуждении ученой степени доктора наук ВАК;
- при присуждении ученого звания доцента (профессора) – с даты принятия решения о присуждении ученого звания ВАК.

2.1.15. Иные выплаты Работникам Университета производятся в соответствии с Положением об оплате труда Работников.

2.1.16. Работникам Университета один раз в календарном году выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда.

Основанием для единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска Работнику является приказ ректора Университета, издаваемый на основании личного письменного заявления Работника.

В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 (четырнадцать) календарных дней.

Устанавливается единый подход к определению размера единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска для всех категорий Работников Университета.

Конкретный размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается в соответствии с СТО-5.8.2 «Положение об оплате труда» и составляет до двух фондов оплаты труда по основной занимаемой должности (профессии).

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не зависит от итогов оценки труда Работника.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере пропорционально отработанному времени выплачивается Работнику, вновь принятому на работу, не отработавшему полный календарный год. При этом единовременная выплата выплачивается, если у таких Работников имеется заработанный отпуск в количестве не менее 14 (четырнадцать) календарных дней.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

- Работнику, принятому на работу по совместительству;
- Работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до 2 (двух) месяцев);
- Работнику, уволенному за виновные действия.

В случае увольнения Работника, которому в текущем календарном году единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не осуществлялась, то единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится пропорционально отработанному времени, если у такого Работника имеется заработанный отпуск не менее 14 (четырнадцать) календарных дней. В таком случае Работодатель обязан уведомить Работника в письменном виде с отметкой Работника об ознакомлении о праве или отсутствии такого права на получение единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

2.2. Организация оплаты.

2.2.1. В соответствии со ст. 136 ТК РФ в Университете выплата заработной платы осуществляется не реже чем каждые полмесяца: за первую половину месяца – 25 (двадцать пятого) числа текущего месяца, за вторую половину месяца – 10 (десятого) числа следующего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Заработная плата перечисляется на счет Работника.

2.2.2. Управлением бухгалтерского учета Университета каждому Работнику ежемесячно выдаются расчетные листки, в которых указываются:

- должностной оклад (ставка заработной платы) по основной работе;
- должностной оклад (ставка заработной платы) по совместительству (совмещению);
- надбавки;
- доплаты;
- премии;
- материальная помощь;

- иные виды выплат;
- налоги и прочие удержания;
- отчисляемые профсоюзные взносы.

2.2.3. Работодатель обязан извещать в письменной форме каждого Работника о составных частях заработной платы, начисленной за месяц, путем предоставления на бумажном носителе расчетного листа лично Работнику или иному лицу, имеющему доверенность.

Не позднее 1 апреля 2024 г. Работодатель обязан обеспечить ежемесячное извещение в письменной форме каждого Работника о составных частях заработной платы в электронном виде посредством направления расчетного листа на корпоративную электронную почту Работника.

2.2.4. Общий размер всех удержаний при каждой выплате не может превышать 20 (двадцать) %, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, – 50 (пятьдесят) % заработной платы, причитающейся работнику.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за Работником во всяком случае должно быть сохранено 50 (пятьдесят) % заработной платы.

III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. Общие положения.

3.1.1. Трудовые отношения между Работником и Работодателем регулируются трудовым договором, отраслевым соглашением и настоящим коллективным договором. Трудовой договор заключается в письменной форме в 2 (двух) экземплярах и хранится у каждой из сторон. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

3.1.2. Трудовые отношения между Работником и Работодателем возникают также на основании фактического допущения Работника к работе с ведома или по поручению Работодателя (ректора или его представителя), в случае если трудовой договор не был надлежащим образом оформлен. При фактическом допущении Работника к работе Работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее 3 (трех) рабочих дней со дня фактического допущения Работника к работе.

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

3.1.4. Трудовые договоры на замещение должностей педагогических Работников, относящихся к ППС, в Университете могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора, с учетом особенностей, установленных ст. 332 ТК РФ. Заключение трудового договора на замещение должности педагогического Работника, относящегося к ППС, в СурГУ, а также переводу на такую должность предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности, которое проводится в порядке, установленном законодательством РФ, в соответствии с СТО-5.1.1 «Порядок замещения должностей педагогических Работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу». При заключении срочного договора с педагогическими Работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу, избранными по конкурсу, срок, на который заключается трудовой договор, определяется по соглашению сторон и не может быть менее 3 (трех) лет, за исключением Работников, принимаемых на работу в Университет впервые.

3.1.5. Трудовые договоры на замещение должностей научных Работников в СурГУ могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудовых договоров с учетом особенностей, установленных ст. 336.1 ТК РФ. Заключение трудового договора на замещение отдельных должностей научных Работников, а также переводу на соответствующие должности научных Работников предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности, которое проводится в порядке, установленном законодательством РФ, в соответствии с СТО-5.1.9 «Порядок проведения конкурса на замещение должностей научных работников».

3.1.6. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ.

3.1.7. При заключении трудового договора впервые Работодателем формируются сведения о трудовой деятельности в электронном виде. Ведение, заполнение, хранение и выдача трудовых книжек определяются Приказом Минтруда России от 19.05.2021 № 320н «Об утверждении формы, порядка ведения и хранения трудовых книжек», ст. 62, 66, 165, 234 ТК РФ.

В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, Работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда РФ сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

3.1.8. Прием на работу оформляется приказом ректора, который объявляется Работнику под подпись.

3.1.9. При приеме на работу Работодатель (уполномоченные им лица, службы) обязан ознакомить Работника с действующими в СурГУ коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, иными локальными нормативными правовыми актами, относящимися к профессиональной деятельности Работника. Уполномоченные руководители (должностные лица) также обязаны:

- ознакомить Работника с порученной работой, условиями работы и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности;
- провести обучение, проинструктировать, проверить знания Работников по технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной охране, при необходимости провести стажировку, проверку знаний, навыков работы по охране труда при работе с источниками повышенной опасности, а также в иных установленных законом случаях.

3.1.10. Университет вправе принимать Работников на условиях срочного трудового договора с соблюдением общих правил, установленных ст. 57, 58, 59 ТК РФ.

3.1.11. При расторжении трудового договора по инициативе Работодателя увольнение оформляется со ссылкой на ст. 81 ТК РФ. Увольнение Работников по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, оформляется в соответствии с основаниями ст. 83 ТК РФ. Расторжение трудового договора с Работниками Университета (руководители, главный бухгалтер, заместители руководителей и др.) оформляется со ссылкой на соответствующие специальные нормы ТК РФ и иных законов РФ.

3.1.12. Кроме того, педагогические Работники Университета могут быть уволены по инициативе Работодателя по следующим специальным основаниям:

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава Университета (применяется независимо от наличия у Работника дисциплинарных взысканий за предшествующие нарушения);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психологическим насилием над личностью обучающегося;
- достижение предельного возраста для замещения соответствующей должности в соответствии со ст. 332.1 ТК РФ.

3.1.13. Увольнение педагогических Работников, ведущих преподавательскую деятельность в Университете, по инициативе Работодателя в связи с сокращением штата или численности допускается после окончания учебного года.

3.1.14. Работодатель обеспечивает преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

- работники при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании Работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лица, в семье которых нет других Работников с самостоятельным заработком;
- работники, совмещающие работу с обучением в образовательных организациях высшего (профессионального) образования, независимо от того, за чей счет они обучаются;

- инвалиды Великой Отечественной войны, инвалиды боевых действий по защите Отечества, ветераны боевых действий;
- работники, повышающие свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы;
- лица предпенсионного возраста (за 2(два) года до наступления общеустановленного возраста наступления пенсии по старости);
- лица, проработавшие в Университете свыше 10 (десяти) лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 (восемнадцати) лет;
- лица, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- женщины, имеющие детей до 3 (трех) лет, а также родители, имеющие 3 (три) и более детей (многодетные семьи);
- одинокие матери или отцы, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- Работники при условии, что оба являются сотрудниками Университета;
- члены профкома Университета, в период исполнения им указанных полномочий и в течение 2 (двух) лет после истечения срока его полномочий.
- работники, получившие в период работы в Университете трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- родитель, имеющий ребенка в возрасте до 18 (восемнадцати) лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28.03.1998 №53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;
- в других случаях, установленных Федеральными законами.

3.1.15. Высвобождаемым Работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством (ст. 318 ТК РФ). В соответствии с отраслевым соглашением осуществляется выплата выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, в связи с отказом Работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

3.1.16. При появлении новых рабочих мест в Университете, в том числе и на определенный срок, Работодатель имеет право обеспечивать приоритет в приеме на работу Работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных в связи с сокращением численности или штата.

3.1.17. Работодатель обязуется предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по сокращению штатов в соответствии с ч. 2 ст. 81 ТК РФ, не менее 5 (пяти) часов в неделю в течение рабочего дня для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3.1.18. Индивидуальные трудовые споры в Университете рассматриваются комиссией по трудовым спорам (далее – КТС) в соответствии со ст. 384 ТК РФ.

3.1.19. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются Работодателем с учетом мнения представительного органа Работников. О введении новых норм труда Работники должны быть извещены не позднее чем за 2 (два) месяца.

3.2. Регламентация труда педагогических Работников, реализующих программы среднего профессионального и высшего образования.

3.2.1. Для педагогических Работников, реализующих программы среднего профессионального и высшего образования, продолжительность рабочего времени, объем учебной нагрузки фиксируются в годовом индивидуальном плане работы преподавателя и расписании учебных занятий исходя из основных образовательных программ, количества часов по учебному плану, обеспеченности кадрами и норм времени по видам работ. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических Работников включается: учебная

(преподавательская), воспитательная, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая, исследовательская, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

3.2.2. Педагогическим Работникам, реализующим программы среднего профессионального образования, устанавливается норма часов учебной (преподавательской) работы – 720 (семьсот двадцать) часов в год за ставку заработной платы, верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 (одна тысяча четыреста сорок) часов в учебном году.

Для определения учебной нагрузки педагогических Работников, реализующих программы высшего образования, ежегодно на начало учебного года локальным нормативным актом СурГУ устанавливается средний объем учебной нагрузки, а также ее верхние пределы дифференцированно по должностям ППС. Верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 900 (девятьсот) часов в учебном году.

3.2.3. С целью качественного и оперативного выполнения особо значимых для кафедры (отделения) работ, связанных с учебным процессом, заведующий кафедрой (заместитель директора по учебной работе Медицинского колледжа) имеет право перераспределять нагрузку между преподавателями кафедры (отделения) в пределах общего планового объема учебной нагрузки кафедры (отделения), установленной учебно-методическим управлением (далее – УМУ) и утвержденной локальным нормативным актом, с уведомлением коллектива кафедры (отделения). Перераспределение нагрузки при этом не может приводить к увеличению запланированного фонда оплаты труда по кафедре (отделению).

3.2.4. Изменение учебной нагрузки возможно только по соглашению сторон. По инициативе Работодателя изменение в течение учебного года утвержденной учебной нагрузки возможно в случаях:

- изменения количества часов по учебным планам и программам, изменения количества групп (подгрупп, контингента обучающихся);
- временного увеличения учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего Работника;
- восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу сотрудника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 (трех) лет или после окончания этого отпуска.

3.2.5. Объем годовой учебной нагрузки, проект штатного расписания и тарификационный список педагогических Работников формируется на новый учебный год по учебным подразделениям Университета: институтам, кафедрам, отделениям, центрам и др., в соответствии с утвержденной структурой вуза, в зависимости от контингента обучающихся, годовой учебной нагрузки с учетом норм времени, установленных для педагогических Работников.

3.2.6. Объем годовой учебной нагрузки утверждается ректором не позднее 30 мая текущего учебного года.

3.2.7. Объем годовой учебной нагрузки в новом учебном году доводится до кафедр (отделений) и преподавателей в конце текущего учебного года до ухода в отпуск, но не позднее 30 июня.

3.2.8. Штатное расписание и тарификационный список Университета утверждается ректором на текущий учебный год не позднее 1 сентября в зависимости от реальной потребности подразделений, объемов выполняемых ими работ, сформировавшейся инфраструктуры, обслуживаемых площадей, сооружений и оборудования, наличия книжных фондов, сложившейся и предусмотренной Уставом Университета структурой управления.

3.2.9. Все вопросы, связанные с временной, не более 1 (одной) календарной недели, заменой преподавателя, заменой вида учебного занятия или учебной дисциплины, не приводящие к изменению учебной нагрузки преподавателя, находятся в ведении заведующего кафедрой (заместителя директора по учебной работе Медицинского колледжа), который обязан

внести изменения в порядок проведения учебных занятий, письменно уведомив об этом начальника УМУ Университета, не позднее чем за 1 (один) рабочий день или в день осуществления замены. Уведомление оформляется служебной запиской полномочного руководителя.

3.2.10. Замена преподавателей и (или) учебных занятий на период более 1 (одной) календарной недели допускается по письменному согласованию заведующего кафедрой (заместителя директора по учебной работе Медицинского колледжа) с начальником УМУ (проректором по учебно-методической работе).

3.2.11. В целях информационного обеспечения производственных, научных и учебных процессов Работодатель:

- реализует меры по обеспечению рабочих мест сотрудников, занятых в учебном процессе, компьютерной и копировальной техникой, установлению доступа к информационным правовым системам («КонсультантПлюс», «Гарант») в актуальном состоянии, в том числе в помещениях, используемых для обучения, в научной библиотеке Университета. Сотрудники, в свою очередь, проявляют бережное отношение при эксплуатации компьютерной и копировальной техники и в случае ее неисправности ставят в известность руководителя отдела (заведующего кафедрой) либо направляют заявку на устранение возникшей проблемы с помощью автоматизированной системы приема заявок;
- предоставляет Работникам (во всех корпусах) авторизованный доступ к беспроводной сети передачи данных Университета (сеть Wi-Fi) с возможностью регулируемого выхода в глобальные сети (Интернет);
- 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, иные оповещения на адрес корпоративной электронной почты Работника.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Продолжительность рабочего времени Работников Университета регулируется трудовым законодательством РФ, Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.

4.2. Для Работников устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 (сорок) часов в неделю – для мужчин, и сокращенная – 36 (тридцать шесть) часов – для женщин.

4.3. Для педагогических Работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 (тридцати шести) часов в неделю за ставку заработной платы.

4.4. Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям 3-й или 4-й степени или опасным условиям труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (не более 36 (тридцати шести) часов в неделю) в соответствии с действующим законодательством.

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

4.5. Количество рабочих дней в неделе по должностям Работников регламентируется правилами внутреннего трудового распорядка.

4.6. Днями обычного еженедельного отдыха являются при пятидневной рабочей неделе суббота и воскресенье, при шестидневной – воскресенье. Отдельным Работникам еженедельные дни отдыха могут предоставляться по особому графику.

4.7. В случаях, когда по условиям работы в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории Работников (включая Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – 3 (три) месяца. Порядок ведения суммированного учета рабочего времени устанавливается в соответствии с СТО-5.14.1 «Суммированный учет рабочего времени».

4.8. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях (ст. 93 ТК РФ):

- по соглашению между Работником и Работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 (четырнадцати) лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.9. Работодатель может привлекать Работников к сверхурочным работам в соответствии со ст. 99 ТК РФ с учетом мнения Первичной профсоюзной организации. К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, Работники до 18 (восемнадцати) лет. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 (трех) лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 14 (четырнадцати) лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до 14 (четырнадцати) лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до 18 (восемнадцати) лет, в период до достижения младшим из детей возраста 14 (четырнадцати) лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке. При этом вышеуказанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого Работника.

4.10. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Университета, производится по приказу руководителя с письменного согласия Работников.

4.11. Без согласия Работников допускается привлечение их к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, определенных ч. 3 ст. 113 ТК РФ. По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.12. Всем Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 (двадцать восемь) календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 (двадцать восемь) календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется Работникам в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными актами.

Всем Работникам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 16 (шестнадцать) календарных дней за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации.

4.12.1. Количество календарных дней для предоставления отпуска определяется в целых числах.

4.12.2. Отпуск за первый год работы предоставляется Работникам по истечении 6 (шести) месяцев непрерывной работы в Университете. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения 6 (шести) месяцев. За второй и последующий годы работы – в любое время в соответствии с графиком отпусков. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим Работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения 6 (шести) месяцев работы, продолжительность такого отпуска может соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Отпуск педагогическим Работникам предоставляется преимущественно в каникулярный период.

4.12.3. График отпусков утверждается Работодателем с учетом мнения Первичной профсоюзной организации Университета не позднее чем за 2 (две) недели до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ).

Проект графика отпусков, в целях обеспечения стабильности учебного процесса, согласовывается с УМУ.

Для составления графика отпусков педагогических Работников Отдел приема обучающихся доводит до сведения заведующих кафедрами не позднее 1 ноября приказы о занятости педагогических Работников в приемной кампании на следующий учебный год.

4.12.4. Изменение графика отпусков по инициативе Работодателя может осуществляться с согласия Работника и Первичной профсоюзной организации Университета. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение 2 (двух) лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска Работникам в возрасте до 18 (восемнадцати) лет и Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.12.5. Отзыв Работника из отпуска осуществляется по приказу Работодателя только с согласия Работника. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска Работников в возрасте до 18 (восемнадцати) лет, беременных женщин и Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.12.6. Оплата отпуска производится не позднее чем за 3 (три) дня до его начала. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 (двадцать восемь) календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск. Работникам, входящим в состав экзаменационных и апелляционных комиссий, технического секретариата, в перечень ответственных лиц за прием, привлекаемых к работе по приему абитуриентов в летний период, по их желанию выплачивается денежная компенсация части неиспользованного отпуска, равной количеству дней, отработанных в рамках приемной кампании.

4.12.7. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок, определенный по соглашению между Работником и Работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе если Работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо Работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за 2 (две) недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам Работник имеет право выбрать новую дату начала отпуска.

4.12.8. Продление, разделение отпуска производится с согласия Работника в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ.

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

4.12.10. В случае временной нетрудоспособности Работника в период отпуска ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый Работодателем с учетом пожеланий Работника.

4.12.11. В соответствии с законодательством отдельным категориям Работников предоставляются ежегодные дополнительные отпуска за ненормированный рабочий день не менее 3 (трёх) календарных дней. Количество дополнительных дней отпуска за ненормированный рабочий день Работнику предоставляется по приказу ректора в соответствии с Приложением 1 к настоящему коллективному договору.

4.12.12. Педагогическим Работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 (пятьдесят шесть) календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 (десять) месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

4.12.13. Научным Работникам, имеющим ученую степень и занимающим штатные должности, по которым тарифно-квалификационными требованиями предусмотрены ученые степени, предоставляется право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск следующей продолжительности:

- докторам наук – 56 (пятьдесят шесть) календарных дней;
- кандидатам наук – 42 (сорок два) календарных дня.

4.13. Работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2-й, 3-й или 4-й степени либо опасным условиям труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с действующим трудовым законодательством. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска составляет 7 (семь) календарных дней.

4.14. На работах с вредными условиями труда Работникам выдаются бесплатно молоко или другие равноценные пищевые продукты по установленным нормам (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 16 февраля 2009 г. № 46н с учетом изменений). Выдача Работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов в соответствии со ст. 222 ТК РФ по письменным заявлениям Работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов. Размер компенсационной выплаты устанавливается приказом руководителя.

4.15. Работодатель обязан при составлении расписания учебных занятий исключить нерациональные затраты времени педагогических Работников, ведущих преподавательскую деятельность, с тем, чтобы не образовывались длительные перерывы более 2 (двух) пар в рамках форм и уровней образования.

При составлении расписания занятий рекомендуется не ставить преподавателю в 1 (один) день более 8 часов занятий (4 пары) подряд с учетом всех форм обучения.

При составлении расписания занятий, по возможности, предоставлять преподавателю 1 (один) день в неделю, свободный от аудиторной учебной нагрузки для выполнения методической, научной работы и для подготовки новых учебных курсов.

Заведующий кафедрой имеет право направить в УМУ служебную записку с рекомендациями, касающимися формирования расписания для ППС, с указанием их причин. Сроки предоставления служебной записки: для весеннего семестра не позднее 10 (десятого) ноября, для осеннего – не позднее 15 (пятнадцатого) марта.

По письменному заявлению Работника на имя заведующего кафедрой, из числа лиц, являющихся родителем (опекуном, попечителем) ребенка в возрасте до 14 (четырнадцать) лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 (восемнадцать) лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, для которых Университет является основным местом работы, не планируется учебная нагрузка, выполняемая в вечернее время (позже 18:00). Если оба родителя работают в Университете, такое право предоставляется одному из них.

4.16. Проект расписания учебных занятий доводится УМУ (лицами, ответственными за составление расписания в Университете) до сведения педагогических Работников посредством направления его на кафедры в следующие сроки:

- на весенний семестр – не позднее 25 (двадцать пятого) декабря;
- расписание на осенний семестр – не позднее 25 (двадцать пятого) июня;
- корректирующее расписание на осенний семестр по итогам набора 1 (первого) курса – не позднее 30 августа.

Заведующий кафедрой не позднее 2 (двух) рабочих дней обязан ознакомить ППС и педагогических Работников с проектом расписания.

Допускается внесение изменений в проект расписания по инициативе педагогических Работников посредством составления служебной записки в УМУ от кафедры, за подписью заведующего кафедрой. Служебные записки о необходимости корректировки расписания подаются не позднее 7 (семи) рабочих дней с момента направления проекта расписания на кафедры.

На основании поступивших служебных записок о корректировке расписания УМУ вносит изменения в проект расписания, если предложена согласованная замена занятий между преподавателями в рамках одного института (Медицинского колледжа). В остальных случаях, на основании поданных служебных записок, УМУ вносит изменения в проект расписания, если это позволяют равномерное распределение учебной нагрузки студентов и возможности аудиторного фонда.

Итоговое расписание учебных занятий доводится УМУ (лицами, ответственными за составление расписания в Университете) до сведения педагогических Работников посредством направления его на кафедры в следующие сроки:

- расписание на весенний семестр – не позднее чем за 2 (две) недели до начала семестра;
- расписание на осенний семестр – не позднее 30 (тридцатого) августа.

Изменение расписания в течение семестра для конкретного педагогического Работника допускается УМУ по его личной просьбе в исключительных случаях, если это позволяют равномерное распределение учебной нагрузки студентов и возможности аудиторного фонда.

Изменение расписания в течение семестра при возникновении исключительной ситуации, например, замена преподавателя, не должно повлечь изменения расписания для других педагогических Работников, если они на это не дают своего письменного согласия.

Преподаватель вправе обеспечить проведение учебных занятий путем использования дистанционных образовательных технологий, в том числе платформы Moodle СурГУ, в случае если в соответствии с утвержденным графиком отпусков дни его отпуска приходятся на время осуществления учебного процесса и занятия были перенесены на период за пределами времени отпуска. О формах проведения перенесенных занятий, приходящихся на период отпуска педагогического Работника, заведующий кафедрой уведомляет УМУ служебной запиской.

Расписание государственной итоговой аттестации доводится до сведения педагогических Работников, относящихся к ППС, посредством направления его на кафедры: государственных экзаменов – до 10 (десятого) ноября, защиты выпускных квалификационных работ – 10 (десятого) марта.

4.17. Работникам из числа специалистов, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью, служащих и рабочих Работодатель предоставляет дополнительные оплачиваемые отпуска за общий стаж работы в Университете:

- от 10 до 15 лет – 1 (один) день;
- от 15 до 20 лет – 2 (два) дня;
- свыше 20 лет – 3 (три) дня;

Эти отпуска присоединяются к ежегодному оплачиваемому отпуску и устанавливаются независимо друг от друга без права переноса на другой год. Оплата такого отпуска производится из средств от приносящей доход деятельности.

4.18. По личному заявлению Работника, предоставленному не позднее 10 августа, Работодатель предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск родителю (законному

представителю, опекуну) для сопровождения ребенка 1 сентября в 1 (первый) класс в количестве 1 (одного) дня. Оплата отпуска производится за счет средств от приносящей доход деятельности.

4.19. Помимо оснований, указанных в ст. 128 ТК РФ, по письменному заявлению Работника Работодатель обязуется предоставлять отпуск без сохранения заработной платы:

- юбиляру (с 50 лет), если юбилей приходится на рабочий день – 1 (один) календарный день;
- Работникам, имеющим ребенка (детей) в возрасте до 14 (четырнадцати) лет – до 14 (четырнадцати) календарных дней;
- Работникам, имеющим статус «многодетная семья» – до 21 (двадцати одного) календарного дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 1 (один) календарный день;
- при праздновании свадьбы детей – 2 (два) календарных дня на каждого ребенка;
- для проводов детей на военную службу – 2 (два) календарных дня;
- Работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет – 14 (четырнадцать) календарных дней;
- Работнику, воспитывающему ребенка до 18 лет без матери/отца – 14 (четырнадцать) календарных дней;
- в связи с заболеванием близкого родственника – 2 (два) календарных дня;
- Работникам, имеющим близких родственников, страдающих заболеваниями, требующими лечения и постороннего ухода, а также являющимися инвалидами I группы – 14 (четырнадцать) календарных дней.

Фактическое количество дней отпуска указывается Работником в заявлении.

4.20. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности, графиках отпусков.

4.21. Настоящим коллективным договором предусматривается возможность предоставления Работнику дополнительных оплачиваемых целевых отпусков. Под дополнительным оплачиваемым целевым отпуском понимается освобождение Работника от работы с сохранением среднего заработка с оплатой из средств от приносящей доход деятельности. Дополнительный целевой отпуск предоставляется Работникам в следующих случаях:

- Работникам, работающим над диссертацией, для посещения библиотек, иных хранилищ информации, необходимой для работы над диссертационным исследованием – до 7 (семи) календарных дней, но не более 2 (двух) раз в учебный год;
- Работникам Университета, руководителям аспирантов (докторантов), чьи аспиранты (докторанты) (аспиранты, докторанты СурГУ) защищают диссертации в диссертационных советах, для поездки к месту заседания диссертационного совета – 1 (один) календарный день;
- Работникам Университета – членам диссертационных советов, для участия в заседании диссертационного совета – до 5 (пяти) рабочих дней, но не более 4 (четырёх) раз в год;
- Работникам Университета – сопровождающим обучающихся (команды), участвующих в олимпиадах, научных конкурсах, выставках, конференциях, форумах к месту проведения мероприятия и обратно за пределами г. Сургута и Сургутского района – до 3 (трёх) календарных дней, но не более 2 (двух) раз в год;
- Работникам для участия в заседании диссертационного совета в качестве официального оппонента диссертационной работы – 1 (один) календарный день не более 1 (одного) раза в год.

При необходимости выезда к месту проведения целевого отпуска за пределы г. Сургута отпуск увеличивается на количество дней, необходимых для проезда к месту проведения целевого отпуска и обратно.

4.22. Работники, осваивающие программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры и программы ассистентуры-стажировки по заочной форме обучения, имеют право на:

- дополнительные отпуска по месту работы продолжительностью 30 (тридцать) календарных дней в течение календарного года с сохранением среднего заработка. При этом к указанному дополнительному отпуску Работника добавляется время, затраченное на проезд от места работы до места обучения и обратно с сохранением среднего заработка. Указанный проезд оплачивает Работодатель;
- один свободный от работы день в неделю с оплатой его в размере 50 (пятьдесят) % получаемой заработной платы. Работодатель вправе предоставлять Работникам по их желанию на последнем году обучения дополнительно не более 2 (двух) свободных от работы дней в неделю без сохранения заработной платы.

Работники, допущенные к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук, имеют право на предоставление им в порядке, установленном Правительством РФ, дополнительного отпуска по месту работы продолжительностью соответственно 3 (три) и 6 (шесть) месяцев с сохранением среднего заработка (ст. 173.1 ТК РФ).

4.23. Педагогическим Работникам, для которых Университет является основным местом работы, не реже чем через каждые 10 (десять) лет непрерывной педагогической деятельности может предоставляться неоплачиваемый длительный отпуск сроком до одного года. По соглашению между Работником и Работодателем длительный отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 4 (четырёх) месяцев.

Длительный отпуск предоставляется по заявлению Работника и может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Работник обязан проинформировать Работодателя о желании воспользоваться правом на предоставление длительного отпуска не позднее чем за 2 (два) месяца до начала учебного года. Продление длительного отпуска на основании листка нетрудоспособности и разделение его на части не допускаются. Отпуск предоставляется без сохранения заработной платы. На время отпуска за Работником сохраняется его должность и рабочее место.

4.24. Применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий не снижает норму часов педагогической работы и не может являться основанием для уменьшения размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе при переводе Работников (педагогических и иных) на режим удаленной (дистанционной) работы, установленные на дату перевода.

4.25. В случаях, когда педагогическому Работнику не может обеспечиваться необходимая норма учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, установленная в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических Работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических Работников, оговариваемой в трудовом договоре», норма часов педагогической работы может выполняться путем осуществления иной работы, не подразумевающей контакта с обучающимися и их родителями (законными представителями) – методической, организационной, исследовательской.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Работодатель гарантирует выплату всех социальных льгот и гарантий, предусмотренных федеральными и окружными нормативными правовыми актами, всем Работникам.

5.2. Всем Работникам предоставляется возможность пользования университетской научной библиотекой.

5.3. Компенсация оплаты за обучение предоставляется:

5.3.1. Работникам, основным местом работы которых является Университет, приступившим к обучению в СурГУ и получающим образование соответствующего уровня впервые, в размере 50 (пятьдесят) %.

5.3.2. Работникам, основным местом работы которых является Университет, чьи дети-инвалиды, приступили к обучению в СурГУ и получают образование соответствующего уровня впервые, в размере 50 (пятьдесят) %.

5.3.3. Работникам, основным местом работы которых является Университет, чьи дети обучаются в СурГУ и получают образование соответствующего уровня впервые, в размере 25 (двадцать пять) %.

5.3.4. Льготы, предусмотренные п. 5.3.2 и 5.3.3 настоящего коллективного договора распространяются на детей, которым не исполнилось 30 (тридцать) лет.

5.3.5. Льготы, предусмотренные пунктами 5.3.1 и 5.3.2, предоставляются Работникам один раз при получении обучающимся образования соответствующего уровня впервые.

5.3.6. Льгота, предусмотренная пунктом 5.3.1 настоящего коллективного договора, сохраняется за Работником, приступившим к обучению в СурГУ и высвобожденным в связи с сокращением численности или штата, в течение 2 (двух) лет с момента прекращения трудового договора.

5.4. Работодатель с участием Первичной профсоюзной организации Университета:

- проводит спартакиады между подразделениями с награждением победителей и освещением результатов в СМИ Университета;
- организует подготовку сборных команд по различным видам спорта;
- организует оздоровительные процедуры на базе спорткомплекса «Дружба».

5.5. Работодателем обеспечивается возможность для физкультурно-оздоровительных занятий в спортивных залах Университета (не менее 4 (четырёх) часов в неделю).

5.6. Первичная профсоюзная организация Университета обязуется для сотрудников из числа членов профсоюза:

- организовывать и поддерживать работу спортивных секций;
- оказывать материальную помощь на приобретение абонементов в бассейн и посещение спортивных и оздоровительных секций Университета.

5.7. Работодатель и Первичная профсоюзная организация Университета проводят культурно-просветительную работу для сотрудников из числа членов профсоюза:

- организуя с дотацией для Работников поездки и экскурсии по историческим местам, посещение театров, музеев, выставок, концертов, спортивных мероприятий;
- организуя для Работников экскурсионные поездки, посещение театров, музеев, выставок, концертов, спортивных мероприятий и обеспечивая (или изыскивая) дотации на проезд и (или) приобретение билетов;
- поддерживая проведение фестивалей, конференций, вечеров и других аналогичных мероприятий, организуемых Университетом;
- поддерживая самодеятельное творчество Работников.

5.8. Работодатель и Первичная профсоюзная организация Университета совместно обеспечивают:

- соблюдение прав потребителей в отношении организаций, осуществляющих коммерческую деятельность на территории Университета;
- соблюдение Работодателем трудового законодательства.

5.9. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, высокое профессиональное мастерство, многолетний добросовестный труд, новаторство в труде, большой личный вклад и значительные успехи в организации и совершенствовании образовательного процесса, за услуги и достижения в разработке и развитии существующих и создании новых теорий, технологий, оригинальных методов исследований в области науки и техники, за активную общественную деятельность на благо Университета и за другие достижения в работе в Университете применяются различные виды морального поощрения в соответствии с положениями федерального и регионального законодательств, а также локальными актами.

5.10. Обязанности Работодателя:

5.10.1. Работники имеют право на оплачиваемый 1 (один) раз в 2 (два) года за счет средств Работодателя проезд к месту использования отпуска и обратно в пределах территории РФ любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси), а также на оплату стоимости

провоза багажа весом до 30 (тридцати) килограммов. Оплата проезда производится за счет средств субсидии на выполнение государственного задания и (или) за счет средств от приносящей доход деятельности.

5.10.2. Право на компенсацию указанных расходов возникает у Работника только по месту основной работы одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в Университете.

5.10.3. Работодатель также оплачивает стоимость проезда к месту использования отпуска и обратно, а также провоза багажа неработающим членам семьи Работника (неработающему супругу, несовершеннолетним детям до 18 (восемнадцати) лет, а также детям, не достигшим возраста 23 (двадцати трех) лет, обучающимся на очных отделениях высших и средних учебных заведений) независимо от времени использования отпуска. Оплата стоимости проезда Работника личным транспортом к месту использования отпуска и обратно производится по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путем. Оплата стоимости проезда производится не менее чем за 3 (три) рабочих дня до отъезда Работника в отпуск, исходя из примерной стоимости проезда. Окончательный расчет производится по возвращении из отпуска на основании предоставленных билетов или других документов. В случае, если Работник проводит отпуск в нескольких местах, то компенсируется стоимость проезда только к одному из этих мест (по выбору Работника), а также стоимость обратного проезда от того же места к месту постоянного жительства по фактическим расходам (при условии проезда по кратчайшему маршруту следования) или на основании справки о стоимости проезда в соответствии с установленными категориями проезда, выданной транспортным агентством, но не более фактически произведенных расходов. В случае отсутствия прямого маршрута к месту использования отпуска и обратно Работодатель компенсирует Работнику стоимость проезда по всем пунктам следования, независимо от времени нахождения в промежуточном пункте следования.

5.10.4. Работникам, заключившим трудовые договоры с Университетом и прибывшим в соответствии с этими договорами из других регионов РФ, за счет средств Работодателя предоставляются следующие гарантии и компенсации:

- единовременное пособие в размере 2 (двух) должностных окладов (месячных тарифных ставок) и единовременное пособие на каждого прибывающего с ним члена его семьи в размере половины должностного оклада (половины месячной тарифной ставки) Работника;
- оплата стоимости проезда Работника и членов его семьи в пределах территории РФ по фактическим расходам, а также стоимости провоза багажа не свыше 5 (пяти) тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозки железнодорожным транспортом, а в случае отсутствия железнодорожного транспорта – не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок речным, автомобильным транспортом, по наименьшей стоимости провоза;
- оплачиваемый отпуск продолжительностью 7(семь) календарных дней для обустройства на новом месте. Право на оплату стоимости проезда и стоимости провоза багажа членов семьи сохраняется в течение одного года со дня заключения Работником трудового договора в Университете.

Оплата вышеуказанных расходов производится за счет средств субсидии на выполнение государственного задания и (или) за счет средств от приносящей доход деятельности.

5.10.5. Работник возвращает денежные средства, выделенные ему в связи с переездом на работу в автономный округ, в случае:

- если он без уважительной причины не приступил к работе в установленный срок;
- если он уволился до окончания срока, определенного трудовым договором, а при отсутствии такого срока – до истечения одного года работы, или был уволен за виновные действия.

5.10.6. Работнику Университета и членам его семьи в случае переезда к новому месту жительства в другую местность в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям (в том числе в случае смерти Работника), за исключением увольнения за виновные действия, оплачивается стоимость проезда по фактическим расходам и стоимость провоза багажа

из расчета не свыше 5 (пяти) тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок железнодорожным транспортом. Данное право сохраняется в течение 6 (шести) месяцев со дня расторжения Работником трудового договора. Оплата стоимости проезда и провоза багажа в случае переезда к новому месту жительства в другую местность производится также пенсионерам по старости, пенсионерам по инвалидности, имеющим стаж работы не менее 5 (пяти) лет в Университете и уволившимся в связи с выходом на пенсию.

Оплата вышеуказанных расходов производится за счет средств субсидии на выполнение государственного задания и (или) за счет средств от приносящей доход деятельности.

В связи с реорганизацией СурГУ и бюджетного учреждения профессионального образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Сургутский медицинский колледж» (далее – Медицинский колледж, Колледж) в форме присоединения Колледжа к Университету и необходимостью сохранения уровня и объема социальных гарантий для всего коллектива в тексте настоящего коллективного договора засчитывать как стаж работы в СурГУ стаж работы в Колледже.

5.10.7. Педагогические Работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности Работника не реже чем 1 (один) раз в 3 (три) года за счет средств Работодателя. В случае направления Работника для повышения квалификации Работодатель обязуется сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если Работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

Оплата вышеуказанных расходов производится за счет средств субсидии на выполнение государственного задания и (или) за счет средств от приносящей доход деятельности.

Работодатель способствует профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию других категорий Работников.

5.10.8. Руководители, заместители руководителей и педагогические Работники Университета, имеющие стаж работы не менее 10 (десяти) лет в образовательных организациях, расположенных на территории Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, при прекращении трудовых отношений в связи с выходом на пенсию получают единовременное денежное вознаграждение в размере, кратном 25 (двадцати пяти) произведениям базового оклада¹ и базового коэффициента без учета районного коэффициента и северной надбавки. Выплата единовременного денежного вознаграждения осуществляется за счет средств, субсидии на выполнение государственного задания и за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Руководители, заместители руководителей и педагогические Работники, имеющие стаж работы не менее 10 (десяти) лет в Университете, при прекращении трудовых отношений в связи с выходом на пенсию дополнительно к 25 (двадцати пяти) произведениям базового оклада и базового коэффициента без учета районного коэффициента и северной надбавки получают единовременное денежное вознаграждение в размере, кратном 5 (пяти) произведениям базового

¹ В связи с изменением системы оплаты труда на основании приказа Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 2 марта 2017 г. № 3-нп «Об утверждении Положений об установлении систем оплаты труда работников государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Департаменту образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры» и отсутствием расчетной величины «базовый оклад», ввиду правовой коллизии, до внесения изменений в ст. 12 Закона Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 1 июля 2013 г. № 68-оз «Об образовании в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре» для исчисления единовременного денежного вознаграждения при выходе на пенсию применяется **размер базового оклада – 4482 рубля**, установленного ранее действующим приказом Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 16 января 2014 г. № 1-нп «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

оклада и базового коэффициента без учета районного коэффициента и северной надбавки. Выплата единовременного денежного вознаграждения осуществляется за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Сотрудники Университета, не относящиеся к вышеуказанным категориям и имеющие стаж работы в Университете не менее 10 (десяти) лет, при прекращении трудовых отношений в связи с выходом на пенсию получают единовременное денежное вознаграждение в размере, кратном 10 (десяти) произведениям базового оклада и базового коэффициента без учета районного коэффициента и северной надбавки. Выплата единовременного денежного вознаграждения осуществляется за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

5.10.9. Работникам в соответствии со статьями 173 и 174 ТК РФ, обучающимся по заочной форме обучения в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, при получении образования соответствующего уровня впервые один раз в учебном году выплачивается стоимость проезда к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно.

5.10.10. Университет осуществляет следующие виды выплат:

- оказание Работнику материальной помощи в случае смерти близких родственников (муж, жена, родители, дети) в размере 15 000 (пятнадцать тысяч) рублей;
- оплату проезда на похороны близких родственников (муж, жена, родители, дети), полнородных и неполнородных братьев и сестер;
- оказание материальной помощи одному из близких родственников (муж, жена, родители, дети) в случае смерти Работника в размере 15 000 (пятнадцать тысяч) рублей;
- выплату в размере 10 000 (десять тысяч) рублей Работникам, которым исполняется 50 (пятьдесят) и 55 (пятьдесят пять) лет, а также в последующем – каждые 5 (пять) лет, проработавшим в сфере образования не менее 10 (десяти) лет на территории автономного округа;
- по решению комиссии, назначаемой приказом ректора, возможно оказание материальной помощи Работникам, попавшим в тяжелую жизненную ситуацию, при предоставлении соответствующих документов, в размере до 50 000 (пятидесяти тысяч) рублей;
- единовременная выплата при увольнении Работника в связи с выходом на пенсию, занесенного в Книгу почета СурГУ, в размере 20 000 (двадцати тысяч) рублей.

Выплаты, предусмотренные настоящим пунктом, производятся за счет средств от приносящей доход деятельности.

5.10.11. Учет нуждающихся в получении или улучшении жилищных условий ведется Работодателем совместно с Первичной профсоюзной организацией.

5.10.12. Работодатель обязуется производить отчисления денежных средств Первичной профсоюзной организации Университета на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности в объеме 0,1 % от планового фонда оплаты труда соответствующего календарного года. Отчисления производятся ежеквартально в конце текущего квартала.

5.10.13. Работодатель осуществляет обязательное социальное страхование Работников.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечить право Работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний.

6.1.2. Работодатель выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров Работников.

Работодатель обязуется использовать возможности возврата части страховых взносов (до 20 (двадцати) %) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе для проведения специальной оценки условий труда и приобретения Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, сертифицированной спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

6.1.3. Во исполнение статьи 214 ТК РФ организовывать проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

6.1.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу Работниками обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний Работников по охране труда.

6.1.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов, а также обеспечивать информационную кампанию по профилактике ВИЧ-инфекции за счет средств Университета.

6.1.6. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

6.1.7. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за Работниками Университета на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля соблюдения трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине Работника (ст. 216.1 ТК РФ).

6.1.8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

6.1.9. Производить компенсацию расходов на лечение и другие виды медицинской и социальной помощи Работникам, пострадавшим в результате несчастного случая на производстве (при условии вины Работодателя) и при профзаболевании в пределах средств, выделяемых фондом социального страхования.

6.1.10. Обеспечивать выполнение всех работ по подготовке учебных корпусов и общежитий к началу каждого учебного года.

6.1.11. В случае отказа Работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения Работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить Работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

6.1.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда с учетом мнения Первичной профсоюзной организации Университета.

6.1.13. Осуществлять совместно с Первичной профсоюзной организацией (уполномоченным по охране труда выборного органа Первичной профсоюзной организации) контроль состояния условий и охраны труда.

6.1.14. Обеспечить организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за Работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований.

6.1.15. Работникам Университета, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда оплату труда устанавливать в повышенном размере по сравнению с должностными окладами (тарифными ставками), установленными для работ с нормальными условиями труда в соответствии с Приложением 2 к настоящему коллективному договору. Конкретные размеры повышенной оплаты Работникам назначаются и отменяются приказами ректора по результатам

проведенной специальной оценки условий труда с учетом мнения Первичной профсоюзной организации Университета.

6.1.16. Работникам Университета, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям 3-й или 4-й степени или опасным условиям труда устанавливать сокращенную продолжительность рабочего времени в соответствии с действующим трудовым законодательством. Сокращенная продолжительность рабочего времени за работу во вредных и (или) опасных условиях труда Работникам устанавливается приказами ректора по результатам проведенной специальной оценки условий труда с учетом мнения Первичной профсоюзной организации Университета.

6.1.17. Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2-й, 3-й или 4-й степени либо опасным условиям труда, предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с действующим трудовым законодательством. Продолжительность такого отпуска составляет 7 календарных дней.

6.1.18. Обеспечивать Работников Университета сертифицированной специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты (далее – СИЗ), а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (Приложение 3). Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт СИЗ, спецодежды и обуви за счет Работодателя.

6.1.19. Работникам Университета на основании результатов проведенной специальной оценки условий труда обеспечить выдачу молока или других равноценных пищевых продуктов за работу во вредных условиях труда.

По заявлению Работника заменить выдачу молока или других равноценных пищевых продуктов за работу во вредных и (или) опасных условиях труда денежной компенсацией в соответствии со ст. 222 ТК РФ.

Размер компенсационной выплаты принимается эквивалентным стоимости молока жирностью не менее 2,5% или равноценных пищевых продуктов в розничной торговле по Ханты-Мансийскому автономному округу – Югре и устанавливается приказом ректора ежеквартально.

Выдача молока или других равноценных пищевых продуктов либо выплата денежной компенсации производится на основании приказов ректора по результатам проведенной специальной оценки условий труда с учетом мнения Первичной профсоюзной организации Университета.

6.1.20. При прохождении диспансеризации в соответствии со статьей 185.1 ТК РФ освобождать Работников от работы с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

6.1.21. В целях поддержания здорового образа жизни работников, профилактики распространения ВИЧ/СПИДа, а также расширения доступа к лечению работников, живущих с ВИЧ/СПИДом или пострадавших от этого заболевания, проводить следующие мероприятия:

- включить вопросы по профилактике ВИЧ-инфекции в программы вводного инструктажа по охране труда;
- организовывать и проводить мероприятия с привлечением специалистов Казенного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Центр профилактики и борьбы со СПИД», направленные на информирование и обучение работников по вопросам выявления, лечения и профилактики ВИЧ/СПИДа (распространение брошюр профилактической направленности);
- информировать работников о службах помощи для ВИЧ-инфицированных;
- не допускать дискриминации в сфере труда, увольнения с работы ВИЧ-инфицированных сотрудников на основании наличия у них ВИЧ-инфекции. Признать права работника на конфиденциальность его ВИЧ-статуса.

6.2. Работник в области охраны труда обязан:

6.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.2.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда в соответствии с требованиями законодательства РФ.

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

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

6.2.6. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями.

6.2.7. Участвовать во всех профилактических мероприятиях, направленных на предотвращение массовых инфекционных заболеваний, предусмотренных действующим законодательством РФ.

6.2.8. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении Работниками и другими лицами, участвующими в деятельности Работодателя требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления.

6.2.9. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью Работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

VII. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

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

7.1.1. 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 за молодым Работником в первый год его работы у Работодателя;
- способствовать созданию условий для повышения квалификации молодых Работников.

7.2. Первичная профсоюзная организация обязуется:

- создавать условия для привлечения молодых Работников к профсоюзной деятельности путем реализации мероприятий, мотивирующих их к вступлению в ряды членов Профсоюза;
- направлять молодых Работников – членов Первичной 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.

7.3. Работодатель и Первичная профсоюзная организация:

- вправе осуществлять мероприятия, направленные на укрепление и развитие корпоративной культуры СурГУ;
- 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.

7.4. В целях организации системы наставничества Работодатель:

- совместно с Профсоюзом разрабатывает Положение о наставничестве, в котором предусматривает цели и задачи наставничества, права и обязанности наставника и стажера, порядок организации наставничества;
- закрепляет наставников из числа опытных и квалифицированных Работников за Работниками из числа молодежи в первый год их работы в Университете с осуществлением материального поощрения на условиях, определяемых локальными нормативными актами СурГУ.

7.5. Особенности оплаты труда молодых специалистов.

7.5.1. Молодым специалистам осуществляется единовременная выплата в размере 2 (двух) должностных окладов по основной занимаемой должности с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Единовременная выплата предоставляется один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу.

Молодой специалист – гражданин РФ в возрасте до 35 (тридцати пяти) лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных ч. 3 ст. 6 Федерального закона от 30 декабря 2020 г. № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации»), завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией.

7.5.2. Молодым специалистам, осуществляющим преподавательскую деятельность, в течение первых 2 (двух) лет работы по специальности выплачивается ежемесячная доплата в размере 1 000 (одной тысячи) рублей.

Ежемесячная доплата молодым специалистам начисляется к должностному окладу и не образует его увеличения для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

VIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8.1. Первичная профсоюзная организация имеет право на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде, в том числе по вопросам трудового договора, рабочего времени и отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам в СурГУ.

8.2. Работодатель и Первичная профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией РФ, ТК РФ, ФЗ РФ «О профсоюзах» и другими законодательными актами.

8.3. Работодатель обязуется:

8.3.1. Предоставлять выборному профсоюзному органу Университета, независимо от численности Работников, бесплатно необходимые помещения (как минимум, одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний Работников, транспорт, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет (при наличии данных видов связи у Работодателя) и необходимые нормативные документы, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа Первичной профсоюзной организации.

8.3.2. Не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов в посещении Университета и подразделений, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

8.3.3. Предоставлять профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания Работников и обучающихся в общежитии.

8.3.4. Обеспечивать при наличии письменных заявлений Работников, являющихся членами Первичной профсоюзной организации, а также других Работников – не членов профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с лицевых счетов Университета на расчетный счет Первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы Работников в размере, предусмотренном Положением о первичной профсоюзной организации работников СурГУ. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

8.3.5. Содействовать профсоюзным органам в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования Работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников.

8.4. Стороны признают гарантии Работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

8.4.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов (комитета), не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются.

8.4.2. Перевод указанных профсоюзных Работников на другую работу по инициативе Работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

8.4.3. Увольнение по инициативе Работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине Работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) Работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций учреждений – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

8.4.4. Члены выборных органов профсоюзных организаций, уполномоченные по охране труда, представители Первичной профсоюзной организации освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка по всем занимаемым должностям для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива Работников на время участия в работе

съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством РФ, соглашением, настоящим коллективным договором.

8.5. Членам профсоюзного комитета и председателю Первичной профсоюзной организации, не освобожденным от основной работы в Университете, занимающим должности ППС, норма учебной нагрузки снижается на 50 часов в учебном году. Членам профсоюзного комитета и председателю Первичной профсоюзной организации предоставляется 6 (шесть) дополнительных оплачиваемых дней к отпуску.

8.6. Работа на выборной должности председателя Первичной профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности Университета, принимается во внимание при проведении процедур аттестации и/или мониторинга эффективности деятельности Работников.

8.7. Стороны договорились, что Работодатель и его полномочные представители согласовывают с Первичной профсоюзной организацией:

- привлечение Работников с их письменного согласия к сверхурочной работе, а также к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством);
- составление графиков сменности не позднее чем за месяц до их введения;
- график отпусков не позднее чем за две недели до наступления календарного года;
- форму расчетного листка;
- правила внутреннего трудового распорядка Университета;
- формы подготовки и дополнительного профессионального образования Работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления Работников на прохождение независимой оценки квалификации;
- локальные нормативные акты (или изменения к ним) о системах оплаты труда и стимулирования труда;
- предварительное распределение учебной нагрузки и тарификацию педагогов на начало учебного года;
- правила и инструкции по охране труда;
- локальные нормативные акты (или изменения к ним) по вопросам определения норм времени и распределения учебной нагрузки педагогических Работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения;
- локальные нормативные акты (или изменения к ним), регулирующие трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения, включая процедуры организации и проведения мониторинга результативности профессиональной деятельности научных Работников и преподавателей;
- локальный нормативный акт (или изменения к нему) о введении и порядке электронного документооборота в Университете (ст. 22.2 ТК РФ);
- иные локальные нормативные акты (или изменения к ним), требующие в установленном законодательством порядке согласования (учета мнения) выборного органа первичной профсоюзной организации.

Аттестация и награждение Работников на всех уровнях производится при участии представителей Первичной профсоюзной организации.

8.8. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ с руководителем выборного органа Первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение 2 (двух) лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного ст. 374 ТК РФ.

8.9. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в организации, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, выполнения общественных обязанностей в интересах Первичной профсоюзной организации Университета и на время краткосрочной профсоюзной учебы.

8.10. Первичная профсоюзная организация обязуется:

8.10.1. В новогодний период организовывать для детей сотрудников, являющихся членами Первичной профсоюзной организации Университета, новогодние праздники и приобретать подарки за счет профсоюзных средств.

8.10.2. Оказывать материальную помощь Работникам, являющихся членами Первичной профсоюзной организации Университета, из средств Первичной профсоюзной организации в следующих случаях:

- к юбилейным дням рождения, начиная с 50 (пятидесяти) лет;
- в связи с бракосочетанием (выплачивается единой суммой, независимо от числа браков при наличии копии свидетельства о браке);
- в связи с утратой личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия, на основании справок из соответствующих органов;
- в связи с рождением ребенка;
- в связи со смертью близкого родственника (супруга, супруги, отца, матери, родных и неполнокровных братьев, сестер, дочери, сына или усыновленных (удочеренных) в установленном порядке детей), при условии их совместного проживания, ведения с умершим общего хозяйства;
- на возмещение расходов, понесенных при организации похорон близкого родственника;
- на возмещение расходов, связанных с лечением членов Профсоюза и приобретением для них и их детей, не достигших возраста 14 (четырнадцати) лет, лекарств;
- в связи с юбилейной датой профессиональной деятельности, начиная с 30 (тридцати) лет стажа;
- в связи с тяжелым материальным положением.

Размер и порядок предоставления материальной помощи указан в положении о выделении материальной помощи и поощрении членов Первичной профсоюзной организации.

8.10.3. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других Работников Университета.

8.10.4. Проводить работу по организации оздоровления детей Работников Университета.

8.10.5. Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда Первичной профсоюзной организации имеют право беспрепятственно проверять в подразделениях Университета соблюдение требований охраны труда и вносить обязательные для рассмотрения должностными лицами предложения об устранении выявленных нарушений требований охраны труда.

8.10.6. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с Работниками.

8.10.7. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с Работниками, которые являются членами профсоюза.

8.10.8. Обеспечивать защиту и представительство Работников, являющихся членами профсоюза, в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров.

8.10.9. Участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест.

8.10.10. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

8.10.11. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

8.11. Работодатель и трудовой коллектив Университета признают Первичную профсоюзную организацию представителем Работников, имеющим право от имени коллектива вести переговоры с Работодателем, заключать, подписывать коллективный договор, а также осуществлять контроль за его соблюдением.

8.12. Работодатель признает, что Первичная профсоюзная организация является полномочным представителем членов Профсоюза по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав и интересов Работников (ст. 29 ТК, ст. 11 ФЗ «О профсоюзах»);
- содействия их занятости;
- соблюдения законодательства о труде;
- участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

8.13. Работодатель, должностные лица Работодателя обязаны оказывать содействие Первичной профсоюзной организации Университета в его деятельности (ст. 377 ТК РФ).

8.14. Включать представителя Первичной профсоюзной организации Университета в состав Ученого совета университета с правом голоса.

8.15. Работодатель обеспечивает обязательное участие представителей Первичной профсоюзной организации в работе коллегиальных органов управления Университета, комиссий, советов, рабочих групп, а также заседаниях и совещаниях по вопросам разработки и принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы, затрагивающие права и интересы Работников.

8.16. Первичная профсоюзная организация Университета имеет право выдвигать кандидатуры выборных профсоюзных Работников на присвоение почетных званий и награждение ведомственными знаками отличия в установленном порядке.

IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

Стороны договорились:

9.1. Для оперативного решения вопросов, возникающих в ходе выполнения условий настоящего коллективного договора, и контроля стороны создают постоянно действующую комиссию в количестве 8 (восьми) человек с равным представительством от Работодателя и Первичной профсоюзной организации Университета.

Заседания комиссии проводятся не реже 2 (двух) раз в год. Результаты работы комиссии по подведению итогов текущего выполнения настоящего коллективного договора публикуются на сайте СурГУ.

9.2. Настоящий Коллективный договор, изменения к нему доводятся до сведения Сторон путем публикации на сайте СурГУ не позднее 3 (трех) рабочих дней с момента принятия (внесения изменений) коллективного договора.

Работодатель обеспечивает публикацию актуальной редакции коллективного договора (редакции коллективного договора с изменениями к нему) на сайте СурГУ не позднее 14 (четырнадцати) рабочих дней с момента внесения изменений в коллективный договор.

Работники вправе ознакомиться с актуальной редакцией коллективного договора на бумажном носителе в отделе кадров СурГУ и (или) в Профсоюзе.

9.3. Проводить организаторскую работу по обеспечению выполнения всех условий коллективного договора.

9.4. Предоставлять друг другу необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора не позднее 1 (одного) месяца со дня получения соответствующего запроса (ст. 51, 54 ТК РФ).

9.5. Заключившие коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. В случае нарушения или невыполнения обязательств, предусмотренных коллективным договором, виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (ст. 54, 55 ТК РФ, ст. 5.29, 5.27, 5.31 КоАП РФ).

9.6. Работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа Работников о нарушении руководителем организации, руководителем структурного подразделения

организации, их заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий настоящего коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах его рассмотрения в представительный орган Работников не позднее чем через 14 (четырнадцать) рабочих дней с момента получения заявления.

В случае, когда факт нарушения подтвердился, Работодатель обязан применить к руководителю организации, руководителю структурного подразделения организации, их заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

9.7. Затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, оплату услуг специалистов, экспертов производить за счет Работодателя.

9.8. Работодатель обязуется в двухнедельный срок с момента получения запроса от Первичной профсоюзной организации Университета о выявленных нарушениях условий коллективного договора сообщить Профсоюзу о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

9.9. Профсоюз имеет право потребовать от Работодателя приостановку (отмену) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам настоящего коллективного договора, соглашениям, действий локальных актов, принятых без необходимого согласования с Первичной профсоюзной организацией (ст. 8, 371, 372 ТК РФ).

9.10. Работодатель и Профсоюз ежегодно информируют коллективы подразделений о ходе выполнения коллективного договора и отчитываются по итогам года о выполнении настоящего коллективного договора.

Настоящий коллективный договор составлен в 2 (двух) экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному экземпляру для каждой из сторон, прошитых, пронумерованных и скрепленных подписями и печатями сторон. Приложения 1–4 к настоящему коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

Приложения к коллективному договору
БУ ВО «Сургутский государственный университет»

№ приложения	Наименование документа	Количество страниц
1	Перечень должностей, для которых устанавливается ненормированный рабочий день и дополнительный оплачиваемый отпуск	3
2	Перечень подразделений и должностей Работников, занятых во вредных условиях труда, по результатам проведенной специальной оценки условий труда при работе на которых могут устанавливаться повышенные компенсационные выплаты	1
3	Перечень категорий Работников, которым выдается бесплатная специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, занятых на работе с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением	20
4	Соглашение по противопожарной профилактике и охране труда между Работодателем и Первичной профсоюзной организации БУ ВО «Сургутский государственный университет»	4

**Перечень должностей,
для которых устанавливается ненормированный рабочий день и
дополнительный оплачиваемый отпуск**

Наименование должностей	Продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях
Проректор, директор института, заместитель директора института, директор Медицинского колледжа, заместитель директора Медицинского колледжа, заведующий отделением Медицинского колледжа	3
Главный бухгалтер, заместитель главного бухгалтера, руководитель структурного подразделения, помощник ректора	10
Отдел по организации приема обучающихся	
Специалист по учебно-методической работе (включая категории)	4
Техник (включая категории)	4
Отдел кадров	
Специалист по персоналу	4
Специалист по оценке и аттестации персонала	4
Юридический отдел	
Юрисконсульт (включая категории)	4
Административный отдел	
Референт (включая категории)	4
Управление общественных связей и информационно- издательской деятельности	
Отдел по связям с общественностью	
Специалист по связям с общественностью	4
Эксперт (включая категории)	4
Центр карьеры	
Специалист по связям с общественностью	4
Техник (включая категории)	4
Издательский центр	
Техник (включая категории)	4
Отдел сопровождения мероприятий	
Эксперт (включая категории)	4
Редактор (включая категории)	4
Международный отдел	
Переводчик (включая категории)	4
Тьютор	4
Учебно-методическое управление	
Специалист по учебно-методической работе (включая категории)	4
Документовед (включая категории)	4
Делопроизводитель	4
Планово-экономический отдел	

Экономист (включая категории)	4
Отдел организации труда и заработной платы	
Экономист (включая категории)	4
Договорной отдел	
Экономист (включая категории)	4
Эксперт (включая категории)	4
Управление бухгалтерского учета	
Отдел учета расчетов	
Бухгалтер (включая категории)	4
Отдел начисления заработной платы и социальных платежей	
Бухгалтер (включая категории)	4
Отдел учета доходов и материальных ценностей	
Бухгалтер (включая категории)	4
Отдел организации закупок	
Экономист (включая категории)	4
Эксперт (включая категории)	4
Специалист по закупкам	4
Служба по противопожарной профилактике и охране труда	
Специалист по охране труда (включая категории)	4
Специалист по противопожарной профилактике	4
Инженер по пожарной безопасности	4
Отдел по обеспечению безопасности	
Инженер (включая категории)	4
Эксперт (включая категории)	4
Специалист гражданской обороны (включая категории)	4
Отдел технической эксплуатации и обслуживания	
Инженер-энергетик (включая категории)	4
Инженер по эксплуатации оборудования (включая категории)	4
Инженер по вентиляции (включая категории)	4
Отдел по социальной поддержке обучающихся	
Специалист по работе с молодежью	4
Делопроизводитель	4
Отдел организационно-массовой работы	
Администратор	4
Делопроизводитель	4
Дежурный по залу	4
Звукооператор (включая категории)	4
Машинист сцены 4-го разряда	4
Монтажер (включая категории)	4
Помощник режиссера (включая категории)	4
Режиссер массовых представлений (включая категории)	4
Режиссер (включая категории)	4
Хореограф	4
Художник по свету (включая категории)	4
Художник-постановщик (включая категории)	4
Отдел молодежных инициатив	
Специалист по работе с молодежью	4

Делопроизводитель	4
Документовед	4
Отдел по спортивно-массовой работе	
Аналитик по спорту	4
Инструктор по спорту	4
Тренер	4
Администратор	4
Управление информатизации	
Отдел телекоммуникационных систем	
Инженер-программист (включая категории)	4
Отдел сопровождения мультимедиа оборудования	
Инженер (включая категории)	4
Административно-хозяйственный отдел	
Водитель автомобиля 4–5 разряда	4
Администратор	4
Комплекс общежитий	
Администратор	4
Директораты институтов	
Документовед (включая категории)	4
Делопроизводитель	4
Медицинский колледж	
Диспетчер образовательного учреждения	4
Центр развития цифровых компетенций, дополнительного и онлайн-образования	
Специалист по учебно-методической работе (включая категории)	4

Приложение № 2
к коллективному договору
БУ ВО «Сургутский государственный университет»

Перечень
подразделений и должностей Работников, занятых во вредных условиях труда,
по результатам проведенной специальной оценки условий труда, при работе на которых
могут устанавливаться повышенные компенсационные выплаты*

Подразделение, должность	Повышенный размер оплаты труда в процентном отношении к окладу (%)	Класс условий труда
1	2	3
Отдел технического обслуживания		
Электросварщик ручной сварки (2–6 разряд)	4	3.1

Приложение № 3
к коллективному договору
БУ ВО «Сургутский государственный университет»

Перечень
категорий Работников, которым выдается бесплатная специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, занятых на работе с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением

№ п/п	Должность	Перечень средств индивидуальной защиты	Основание	Норма выдачи в год
АДМИНИСТРАТИВНЫЙ ОТДЕЛ				
1.	Архивариус, архивист (включая категории)	Перчатки с точечным покрытием	п. 7 Приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. № 997н	3 пары
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий		1 шт.
		СИЗ органов дыхания фильтрующее		До износа
ИЗДАТЕЛЬСКИЙ ЦЕНТР				
2.	Техник (включая категории)	Халат хлопчатобумажный	п. 16 Приложения № 6 к Постановлению Министерства труда и социального развития РФ от 16 декабря 1997 г. № 63; п. 27 Приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 г. № 997н	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием или перчатки с точечным покрытием		6 пар
		Фильтрующие СИЗ органов дыхания с противоаэрозольными и противогазовыми фильтрами	п. 19 Приказа Минздравсоцразвити я России от 01.06.2009 г. № 290н	До износа
НАУЧНАЯ БИБЛИОТЕКА				
3.	Отдел комплектования и научной обработки документов	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и	п. 30 Приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты	1 шт.

	Заведующий, ведущий библиотекарь, библиотекарь (включая категории)	механических воздействий или халат для защиты от общих	Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. № 997н	
	Отдел библиотечных технологий и социокультурных коммуникаций	производственных загрязнений и механических воздействий		
	Заведующий, ведущий библиотекарь, библиотекарь (включая категории)			
	Отдел обслуживания и хранения фондов			
	Заведующий, ведущий библиотекарь, библиотекарь (включая категории)			
ОТДЕЛ ОРГАНИЗАЦИОННО-МАССОВОЙ РАБОТЫ				
4.	Хореограф, звукооператор (включая категории), художник по свету (включая категории), монтажер (включая категории), машинист сцены (3–5 разряда), режиссер (включая категории), помощник режиссера (включая категории), режиссер массовых представлений (включая категории), художник-постановщик (включая категории)	Вкладыши, наушники противошумные	п. 19 Приложения к приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01.06.2009 г. № 290н	До износа
5.	Машинист сцены (3–5 разряда)	Полукомбинезон хлопчатобумажный	п. 15 Приложения № 13 к Постановлению Министерства труда и социального развития РФ от 25.12.1997 г. № 66	1 шт.
		Рукавицы комбинированные		4 пары
ОТДЕЛ ТЕХНИЧЕСКОЙ ЭКСПЛУАТАЦИИ И ОБСЛУЖИВАНИЯ				
6.	Слесарь-сантехник (2-6 разряда)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	п. 148 Приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 г. № 997н	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском		1 пара
		Перчатки с полимерным		12 пар

		покрытием		
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов		12 пар
		Щиток защитный лицевой или очки защитные		До износа
		СИЗ органов дыхания фильтрующее или изолирующее		До износа
		<i>Зимой дополнительно</i>		
		Куртка на утепляющей подкладке		1 шт. на 1,5 года
		Брюки на утепляющей подкладке		1 шт. на 1,5 года
		Рукавицы утепленные		1 пара
		Валенки с резиновым низом		1 пара в 2 года
		Подшлемник утепленный под каску	п. 1. (б) Примечания Приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. № 997н	1 шт. до износа
		Головной убор утепленный		1 шт. на 2 г.
		Защитная каска	План мероприятий по корректировке профессиональных рисков	До износа
		Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	Приложение № 1 к приказу Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 г. № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами"»	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

7.	Электросварщик ручной сварки (2–6 разряда)	Костюм для защиты от искр и брызг расплавленного металла	п. 17 Приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. № 997н	1 шт.
		Ботинки кожаные с защитным подноском для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла или сапоги кожаные с защитным подноском для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла		2 пары
		Перчатки с полимерным покрытием или перчатки с точечным покрытием		6 пар
		Перчатки для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла		До износа
		Перчатки для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла		12 пар
		Боты или галоши диэлектрические или		Дежурные
		Коврик диэлектрический		Дежурный
		Перчатки диэлектрические		Дежурные
		Щиток защитный термостойкий со светофильтром или очки защитные термостойкие со светофильтром		До износа
		Очки защитные		До износа
		СИЗ органов дыхания фильтрующее или изолирующее		До износа
		Защитная каска	План мероприятий по корректировке профессиональных рисков	До износа

		Зимой дополнительно		
		Костюм для защиты от искр и брызг расплавленного металла на утепляющей прокладке	п. 1. (б) Примечания к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. № 997н	1 шт. на 1,5 года
		Ботинки или сапоги кожаные утепленные с защитным подноском для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла		1 шт. на 1 года
		Подшлемник утепленный под каску		1 шт. до износа
		Головной убор утепленный		1 шт. на 2 года
		Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	Приложение № 1 к приказу Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 г. № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами"»	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
8.	Токарь (2-8 разряда)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	п. 29 Приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. № 997н	2 шт. на 1,5 года
		Перчатки с полимерным покрытием или перчатки с точечным покрытием		12 пар До износа
		Щиток защитный		До износа

		лицевой или очки защитные		
		СИЗ органов дыхания фильтрующее		До износа
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником		2 шт.
		Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	Приложение № 1 к приказу Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 г. № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами"»	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
9.	Инженер-энергетик (включая категории)	При работе на электропитающих установках – перчатки трикотажные с точечным покрытием	п. 22 Приложения к Приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 18.06.2010 г. № 454н	4 пары
		Каска белая (с защитным щитком)		1шт. на 2 года
10.	Слесарь-ремонтник (2–8 разряда), слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования (3–5 разряда)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	п. 148 Приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. № 997н	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием		12 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов		12 пар
		Сапоги резиновые с защитным подноском		1 пара
		Щиток защитный лицевой или очки защитные		До износа

		СИЗ органов дыхания фильтрующее или изолирующее		До износа
		Защитная каска	План мероприятий по корректировке профессиональных рисков	До износа
		<i>Зимой дополнительно</i>		
		Костюм на утепляющей подкладке		1 шт. на 1,5 года
		Брюки на утепляющей подкладке		1 шт. на 1,5 года
		Валенки с резиновым низом		1 пара на 2 года
		Подшлемник утепленный под каску	п. 1. (б) Примечания к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. № 997н	1 шт. до износа
		Головной убор утепленный		1 шт. на 2 года
		Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	Приложение № 1 к приказу Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 г. № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами"»	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
11.	Слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике (КИПиА) (2–8 разряда)	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	п. 151 Приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. № 997н	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием		6 пар
		Сапоги резиновые с		1 пара

		защитным подноском		
		Боты или галоши диэлектрические		Дежурные
		Перчатки диэлектрические		Дежурные
		Очки защитные		До износа
		СИЗ органов дыхания фильтрующее		До износа
		Защитная каска	План мероприятий по корректировке профессиональных рисков	До износа
		<i>Зимой дополнительно</i>		
		Костюм или куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	п. 1. (б) Примечания Приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. № 997н	1 шт. на 1,5 года
		Ботинки или сапоги кожаные утепленные с защитным подноском или валенки с резиновым низом		1 пара на 1 год 1 пара на 2 года
		Головной убор утепленный		1 шт. на 2 года
		Подшлемник утепленный под каску		1 шт. до износа
		Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	Приложение № 1 к приказу Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 г. № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами"»	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
12.	Начальник отдела	Защитная каска	План мероприятий по	До износа

	технической эксплуатации и обслуживания, заведующий сектором по обеспечению круглосуточного контроля систем жизнеобеспечения, инженер по эксплуатации теплотехнического оборудования (включая категории)		корректировке профессиональных рисков	
		<i>Зимой дополнительно</i> Подшлемник утепленный под каску	п. 1. (б) Примечания к Приложению приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. № 997н	1 шт. до износа
13.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования (2–8 разряда)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	п. 189 Приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. № 997н	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием или		12 пар
		Перчатки с точечным покрытием		До износа
		Сапоги резиновые с защитным подноском		1 пара
		Боты или галоши диэлектрические		Дежурные
		Перчатки диэлектрические		Дежурные
		Щиток защитный лицевой или очки защитные		До износа
		Каска защитная оранжевая (с защитным щитком)		До износа
		СИЗ органов дыхания фильтрующее		До износа
		<i>Зимой дополнительно:</i>		
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке		1 шт. на 1,5 года
		Сапоги кожаные утепленные с защитным		1 пара на 1 года
				1 пара на 2 года

		подноском или валенки с резиновым низом		
		Рукавицы утепленные		3 пары
		Головной убор утепленный	п. 1. (б) Примечания Приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. № 997н	1 шт. на 2 года
Дополнительные СИЗ для работы на высоте:				
14.	Слесарь сантехник (2–6 разряда), электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования (2–8 разряда) (чистка ливневой канализации на крыше, замена фасадных ламп на крыше, обслуживание ламп и проводки на высоте от 1,8 м и выше с лесов вышек, чистка снега на крыше)	Страховочная привязь с точкой крепления для остановки падения на спине (в виде D-образного кольца), с двумя точками по бокам для позиционирования Строп цепной с амортизатором Строп регулируемый полиамидный канат с амортизатором Строп цепь с двумя карабинами Зажим для веревок 8-12 мм ползункового типа Карабин стальной, трапеция Карабин стальной овальный Комплект для спасения и эвакуации с высоты – 30 м Комплект для спасения и эвакуации с высоты – 50 м Комплект для спасения и эвакуации с высоты – 100 м Каска Сумка для спасательного снаряжения Косынка спасателя	Приказ Минтруда РФ от 16.11.2020 г. № 782н «Об утверждении Правил по охране труда при работе на высоте»	Дежурные
АДМИНИСТРАТИВНО-ХОЗЯЙСТВЕННЫЙ ОТДЕЛ, КОМПЛЕКС ОБЩЕЖИТИЙ				

15.	Гардеробщик (1 разряда)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или халат для защиты от общих производственных загрязнений	п. 19 Приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 г. № 997н	1 шт.
		Перчатки трикотажные с полимерным покрытием, перчатки с антистатическим эффектом (нейлоновые перчатки с добавлением токопроводящих углеродных волокон)	План мероприятий по корректировке профессиональных рисков	4 пары
		Обувь на резиновой подошве		1 пара
16.	Садовник (1–2 разряда)	Фартук хлопчатобумажный	п. 34 Приложения №13 к	1 шт.
		Перчатки резиновые	Постановлению Министерства труда и социального развития РФ от 25.12.1997 г. № 66	6 пар
17.	Уборщик служебных помещений (1 разряда)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	п. 171 Приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 г. № 997н	1 шт.
		Гипоаллергенные перчатки (виниловые ПВХ, нитриловые)	План мероприятий по корректировке профессиональных рисков	24 пары до износа
18.	Плотник (2–7 разряда)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	п. 127 Приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 г. № 997н	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием или перчатки с точечным покрытием		12 пар
		Очки защитные		До износа

		Наплечники защитные		Дежурные
19.	Грузчик (1–2 разряда)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	п. 21 Приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 г. № 997н	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием		12 пар
		<i>Зимой дополнительно</i>		
		Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	п. 1. (б) Примечания Приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. № 997н	1 шт. на 1,5 года
		Валенки с резиновым низом		1 пара на 2 года
20.	Кладовщик (1–2 разряда)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	п. 49 Приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 г. № 997н	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием		6 пар
21.	Дворник (1-го разряда)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	п. 23 Приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 г. № 997н, п. 1. (б) Примечания	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском		1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	Приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г.	12 пар
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником		2 шт.
		Плащ непромокаемый		1 шт. на 2 года

		Костюм на утепляющей прокладке	№ 997н	1 шт. на 1,5 года
		Валенки с резиновым низом или		1 пара на 2 года
		Сапоги кожаные утепленные с защитным подноском		1 пара на 1 год
		Шапка зимняя		1 шт. на 3 года
		Рукавицы зимние		6 пар
		Летний головной убор (кепка)	План мероприятий по корректировке профессиональных рисков	1 шт. в 2 года
		Жилет сигнальный		До износа
22.	Оператор стиральных машин (2–5 разряда)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	п. 115 Приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н	1 шт./1 компл.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником		Дежурный
		Сапоги резиновые		1 пара до износа
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов		6 пар в год
23.	Механик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	п. 38 Приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 г. № 997н	1 шт.
		Перчатки с точечным покрытием		4 пары
		Жилет сигнальный 2-го класса защиты		До износа
		СИЗ органов дыхания фильтрующее		До износа
		Очки защитные		До износа
24.	Водитель автомобиля	Костюм для защиты от	п. 11 Приложения	1 шт.

(4–6 разряда)	общих производственных загрязнений и механических воздействий	к Приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н; п. 33 Приложения к приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 16.07.2007 г. № 477	
	Сапоги резиновые с защитным подноском		1 пара
	Жилет сигнальный 2-го класса защиты		До износа
	Перчатки полимерным покрытием		Дежурные
	Перчатки резиновые или из полимерных материалов		Дежурные
	Перчатки с точечным покрытием		12 пар
	Зимой дополнительно		
	Костюм на утепляющей прокладке, или куртка на утепляющей подкладке, брюки на утепляющей подкладке, валенки с резиновым низом, рукавицы меховые	п. 6 приложения к приказу Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009 г. № 290н	До износа
	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	Приложение № 1 к приказу Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 г. № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или)	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

			обезвреживающими средствами"»	
25.	Рабочий по комплексному обслуживанию 4 разряда	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	п. 135 Приказа Минтруда РФ от 09.12.2014 № 997н	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском		1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием		6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов		12 пар
		Щиток защитный лицевой или очки защитные		до износа
				до износа
		СИЗ органов дыхания фильтрующее		до износа
		<i>Зимой дополнительно</i>	п. 1. (б) Примечания Приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. № 997н	1 шт. на 1,5 года
		Костюм или куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке		
		Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском или сапоги кожаные утепленные с защитным подноском или		1 шт. на 1 год
		Валенки с резиновым низом		1 шт. на 2 года
		Головной убор утепленный		1 шт. на 2 года
26.	Кастелянша 2 разряда	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	п. 48 Приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. № 997н	1 шт.
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических		1 комплект

		воздействий		
МЕДИЦИНСКИЙ ПУНКТ				
27.	Старшая медицинская сестра, медицинская сестра	Халат хлопчатобумажный	п. 1 Приложения 2 к приказу Министерства здравоохранения СССР от 29.01.1988 г. № 65	2 шт. на 1 год
		Колпак или косынка хлопчатобумажные		2 шт. на 1 год
		Полотенце		2 шт. на 1 год
		Перчатки резиновые		Дежурные
		Маска медицинская		До износа
		Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	Приложение № 1 к приказу Минздравсоцразвити я РФ от 17.12.2010 г. № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами"»	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
МЕДИЦИНСКИЙ ИНСТИТУТ				
СИМУЛЯЦИОННО-ТРЕНИНГОВЫЙ АККРЕДИТАЦИОННЫЙ ЦЕНТР				
28.	Инженер (включая категории)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	п. 36 Приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 г. № 997н	1 шт.
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий		1 шт.
29.	Лаборант	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	п. 62 Приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 г. № 997н	1 шт.
КАФЕДРА МОРФОЛОГИИ И ФИЗИОЛОГИИ				
30.	Заведующий кафедрой, профессор, доцент, старший преподаватель, преподаватель,	Халат хлопчатобумажный	Приказ Министерства здравоохранения и социального	1 шт.

	ассистент, лаборант		развития РФ от 01.06.09 г. № 290н (раздел I п. 7; п. 6)	
КАФЕДРА ПАТОФИЗИОЛОГИИ И ОБЩЕЙ ПАТОЛОГИИ				
31.	Заведующий кафедрой, профессор, доцент, старший преподаватель, преподаватель, ассистент, лаборант	Халат хлопчатобумажный	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01.06.09 г. № 290н (раздел I п. 7; п. 6)	1 шт.
КАФЕДРА ВНУТРЕННИХ БОЛЕЗНЕЙ				
32.	Заведующий кафедрой, профессор, доцент, старший преподаватель, преподаватель, ассистент, лаборант	Халат хлопчатобумажный	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01.06.09 г. № 290н (раздел I п. 7; п. 6)	1 шт.
КАФЕДРА ХИРУРГИЧЕСКИХ БОЛЕЗНЕЙ				
33.	Заведующий кафедрой, профессор, доцент, старший преподаватель, преподаватель, ассистент, лаборант	Халат хлопчатобумажный	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01.06.09 г. № 290н (раздел I п. 7; п. 6)	1 шт.
КАФЕДРА МНОГОПРОФИЛЬНОЙ КЛИНИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ				
34.	Заведующий кафедрой, профессор, доцент, старший преподаватель, преподаватель, ассистент, лаборант	Халат хлопчатобумажный	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01.06.09 г. № 290н (раздел I п. 7; п. 6)	1 шт.
КАФЕДРА АКУШЕРСТВА, ГИНЕКОЛОГИИ И ПЕРИНАТОЛОГИИ				
35.	Заведующий кафедрой, профессор, доцент, старший преподаватель, преподаватель, ассистент, лаборант	Халат хлопчатобумажный	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01.06.09 г. № 290н (раздел I п. 7; п. 6)	1 шт.
КАФЕДРА ДЕТСКИХ БОЛЕЗНЕЙ				
36.	Заведующий кафедрой, профессор, доцент, старший преподаватель, преподаватель, ассистент, лаборант	Халат хлопчатобумажный	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01.06.09 г. № 290н (раздел I п. 7; п. 6)	1 шт.
КАФЕДРА КАРДИОЛОГИИ				
37.	Заведующий кафедрой,	Халат	Приказ	1 шт.

	профессор, доцент, старший преподаватель, преподаватель, ассистент, лаборант	хлопчатобумажный	Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01.06.09 г. № 290н (раздел I п. 7; п. 6)	
МЕДИЦИНСКИЙ КОЛЛЕДЖ				
38.	Преподаватель клинических дисциплин, лаборант мастерской «Медицинский и социальный уход», лаборант мастерской «Лечебная деятельность», лаборант мастерской «Лабораторный медицинский анализ»	Халат хлопчатобумажный	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01.06.09 г. № 290н (раздел I п. 7; п. 6)	1 шт.

* Сотрудникам, относящимся к ППС, научным Работникам, инженерам, техникам, лаборантам, экспертам, выполняющим виды работ, предусмотренные Постановлением Минтруда РФ от 25.12.1997 г. № 66 «Об утверждении Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты» (Приложение 12), Постановлением Минтруда РФ от 29.12.1997 г. № 68 «Об утверждении Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты» (Приложение 11), Приказом Минтруда РФ от 09.12.2014 г. № 997н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением» бесплатная спецодежда, спецобувь и другие СИЗ выдаются как по нормам, предусмотренным данными постановлениями и приказом.

Соглашение
по противопожарной профилактике и охране труда на 2023–2026 гг.

Администрация БУ ВО «Сургутский государственный университет» и первичная профсоюзная организация БУ ВО «Сургутский государственный университет» заключили настоящее соглашение о том, что в течение 2023–2026 гг. руководство СурГУ обязуется выполнить мероприятия, направленные на соблюдение правил пожарной безопасности и улучшение условий и охраны труда Работников Университета:

№ п/п	Содержание мероприятий	Срок выполнения	Ответственные лица за выполнение мероприятий
1	2	3	4
Организационные мероприятия:			
1.	Проведение специальной оценки условий труда в структурных подразделениях Университета, оценки профессиональных рисков, создания и обеспечения функционирования системы управления охраной труда в соответствии с РСУОТ-17	Ежегодно, в соответствии с планом (графиком)	СПП и ОТ, Первичная профсоюзная организация Университета, сторонняя организация
2.	Организация обучения (инструктажа) по вопросам охраны труда Работников (Постановление Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда»)	По графику (плану) СПП и ОТ либо по мере необходимости	СПП и ОТ, сторонняя организация
3.	Подготовка и реализация плана мероприятий по результатам специальной оценки условий труда по улучшению и оздоровлению условий труда Работников на рабочих местах, которых проводилась специальная оценка условий труда, оценка профессиональных рисков	В течение года	СПП и ОТ, Первичная профсоюзная организация Университета
4.	Организация обучения и проверки знаний по электробезопасности на соответствующую группу допуска, а также обучение правилам технической эксплуатации тепловых энергоустановок	Ежегодно, по мере необходимости	Отдел технической эксплуатации и обслуживания
5.	Организация обучения и проверки знаний правил безопасности дорожного движения (ПБДД)	Ежегодно, по мере необходимости	Административно-хозяйственный отдел, сторонняя организация
6.	Расследование, оформление (рассмотрение), учет микроповреждений (микротравм), несчастных случаев с Работниками	Ежегодно, по мере необходимости	СПП и ОТ, Первичная профсоюзная организация Университета
7.	Организация и проведение производственного контроля за соблюдением санитарных правил и выполнением санитарно-противоэпидемических	Ежегодно, по мере необходимости	СПП и ОТ, руководители структурных подразделений,

	(профилактических) мероприятий в СурГУ в соответствии с приказом от 30.05.2022 г. № 732		сторонняя организация
Технические мероприятия:			
8.	Нанесение на оборудование коммуникации и на другие объекты сигнальных цветов и знаков безопасности (ГОСТ 12.4.026)	Ежегодно, по мере необходимости	Административно-хозяйственный отдел, отдел технической эксплуатации и обслуживания
9.	Проведение испытания устройств заземления (зануления) и изоляции проводов электросистем зданий на соответствие безопасной эксплуатации	Ежегодно	Отдел технической эксплуатации и обслуживания, сторонняя организация
10.	Проведение периодических испытаний систем противодымной вентиляции в соответствии с графиком и требованиями НТД. Проведение периодических испытаний пожарной сигнализации, систем оповещения о пожаре, систем пожаротушения	Ежеквартально	Отдел технической эксплуатации и обслуживания, СПП и ОТ
Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия:			
11.	Проведение предварительных и периодических медицинских осмотров Работников в соответствии с Порядком проведения предварительных и периодических медицинских осмотров работников и медицинских регламентах допуска к профессии, а также психиатрических освидетельствований сотрудников в установленном законом порядке (Приказ Минздрава РФ от 28.01.2021 г. № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников», Приказ Минздрава России от 20.05.2022 г. № 342н «Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками»)	Ежегодно	Отдел кадров, служба противопожарной профилактики и охраны труда
12.	Обеспечение медикаментами аптечки первой медицинской помощи в соответствии с Приказом Минздрава РФ от 15.12.2020 г. № 1331н «Об утверждении требований к комплектации медицинскими изделиями аптечки для оказания первой помощи работникам»	В течение года	Отдел организации закупок, административно-хозяйственный отдел
Мероприятия по обеспечению СИЗ:			
13.	Приобретение и выдача специальной одежды, обуви и других СИЗ Работникам в соответствии с Межотраслевыми правилами и нормами обеспечения некоторых профессий и должностей специальной одеждой, обувью и другими СИЗ, утвержденные приказом	В течение года, по мере необходимости	Отдел организации закупок, административно-хозяйственный отдел

	Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009 г. № 290н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты»		
14.	Обеспечение Работников мылом, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами (Приказ Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 г. № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами"»)	В течение года, по мере необходимости	Отдел организации закупок, административно-хозяйственный отдел
15.	Обеспечение Работников СИЗ от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, диэлектрические коврики, инструменты с изолирующими ручками, стремянки диэлектрические стеклопластиковые)	В течение года, по мере необходимости	Отдел организации закупок, административно-хозяйственный отдел
16.	Обеспечение Работников защитой органов зрения (защитные очки, щиток сварщика)	В течение года, по мере необходимости	Отдел организации закупок, административно-хозяйственный отдел
17.	Обеспечение Работников защитой органов дыхания (респираторы, противогазы)	В течение года, по мере необходимости	Отдел организации закупок, административно-хозяйственный отдел
Мероприятия по пожарной безопасности:			
18.	Выполнение работ по техническому обслуживанию систем газового и порошкового пожаротушения, систем автоматической пожарной сигнализации, оповещения и управления эвакуацией людей при пожаре	Ежемесячно, в течение года согласно графику ТО	СПП и ОТ, отдел технической эксплуатации и обслуживания
19.	Перекатка пожарных рукавов, входящих в комплектацию пожарных кранов внутреннего противопожарного водопровода	Ежегодно, 2 раза в год	СПП и ОТ, отдел технической эксплуатации и обслуживания
20.	Организация обучения Работников по дополнительным профессиональным программам – программам повышения квалификации в области пожарной безопасности	Не реже 1 раза в 3 года	Ответственные лица, назначенные по приказу
21.	Проведение тренировочных мероприятий по эвакуации Работников и обучающихся из здания	Ежегодно, 2 раза в год	Ответственные лица, назначенные по приказу
22.	Организация и проведение обучения мерам пожарной безопасности по программам вводного, первичного противопожарных инструктажей	По графику СПП и ОТ или по мере необходимости	Служба противопожарной профилактики и охраны труда

23.	Организация и проведение обучения мерам пожарной безопасности по программе повторного противопожарного инструктажа	Не реже 2 раз в год	Служба противопожарной профилактики и охраны труда
24.	Проведение осмотров перед началом мероприятий с массовым пребыванием людей (50 человек и более) в части соблюдения мер пожарной безопасности	Перед проведением массовых мероприятий	Служба противопожарной профилактики и охраны труда
25.	Организация и проведение целевого противопожарного инструктажа	Перед проведением огневых работ и мероприятий с массовым пребыванием людей	Служба противопожарной профилактики и охраны труда
26.	Учет наличия, периодический осмотр и перезарядка огнетушителей	В соответствии паспортом огнетушителя	Административно-хозяйственный отдел
27.	Поддержание пожарной безопасности систем вентиляции, дымоудаления, вентиляционных камер объектов СурГУ (работы по очистке вентиляционных камер, циклонов, фильтров, воздухопроводов, вытяжных устройств (шкафов, окрасочных, сушильных камер и др.), аппаратов и трубопроводов от горючих и пожароопасных отходов и отложений)	Помещения категорий В1-В4 – не реже 1 раза в полугодие, категорий Д – не реже 1 раза в год	Отдел технической эксплуатации и обслуживания
28.	Организация безопасной эксплуатации автоматической станции пожаротушения, тепловых пунктов, обеспечения исправной эксплуатации внутреннего противопожарного водопровода	Не реже 2 раз в год (весной и осенью)	Отдел технической эксплуатации и обслуживания