

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Худин Александр Николаевич

Должность: Ректор

Дата подписания: 09.10.2025 18:07:20

Уникальный программный ключ:

08303ad8de1c60b987361de7085acb509ac3da143f415362ffa0ee37e73fa19

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

«КУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

по регулированию социально-трудовых отношений

в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении

высшего образования «Курский государственный университет»

на период с 01.09.2025 по 31.08.2028.

От работодателя:

Ректор федерального государственного
бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Курский
государственный университет»



А.Н. Худин

«01» сентября 2025 год

От работников:

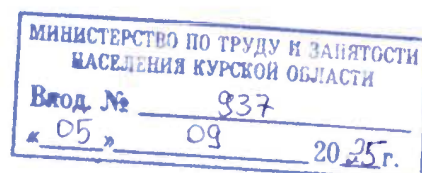
Председатель первичной профсоюзной
организации сотрудников КГУ
Курской областной организации
Профессионального союза работников
народного образования и науки
Российской Федерации



А.А. Телегин

«01» сентября 2025 год

Курск, 2025



1. Общие положения

1.1. Определения и термины, применяемые для целей настоящего Коллективного договора:

Работодатель – федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Курский государственный университет» (далее – Университет, КГУ), адрес: Курская обл., г. Курск, ул. Радищева, д. 33.

Сотрудники – физические лица, состоящие в трудовых отношениях с КГУ.

Коллективный договор – локальный нормативный акт, регулирующий социально-трудовые отношения в КГУ, заключенный между работниками и работодателем в лице их представителей.

Профсоюз, ППО – первичная профсоюзная организация работников КГУ Курской областной организации Общероссийского Профсоюза образования.

Профком – профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации работников КГУ.

ППС – профессорско-преподавательский состав Университета.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в КГУ, и устанавливающим условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам Университета, на основе установленных действующим трудовым законодательством Российской Федерации принципов социального партнерства.

1.3. Коллективный договор заключен между работодателем в лице ректора Худина Александра Николаевича и сотрудниками КГУ, интересы которых представляет Профком первичной профсоюзной организации сотрудников КГУ Курской областной организации Общероссийского Профсоюза образования (далее – ППО) в лице полномочного представителя - председателя ППО Телегина Александра Александровича.

1.4. Коллективный договор заключен на основании положений Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (далее – ТК РФ), Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Отраслевого соглашения по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, на 2024-2026 года (далее – Отраслевое соглашение), Устава КГУ.

1.5. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально - трудовых отношений в организации, максимально способствующей ее стабильной и производственной работе, успешному долгосрочному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации;
- установления социально - трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.6. Стороны признают, что стабильная и эффективная работа Университета возможна только на основе социального партнерства посредством коллективно-договорного регулирования трудовых отношений и согласования интересов сотрудников и работодателя в соответствии с действующим законодательством.

1.7. Условия коллективного договора, трудового договора не могут снижать уровень прав и гарантий сотрудников, установленных действующим трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Законодательные и иные нормативные правовые акты, улучшающие социально-экономическое положение работников по сравнению с настоящим договором, применяются с даты вступления их в силу.

1.8. ППО, действующая на основании Устава Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, является полномочным представительным органом сотрудников Университета, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля над его выполнением, рассмотрении трудовых споров работников (членов профсоюза) с Работодателем.

1.9. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений в Университете, ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора, его заключения и изменения, а также для организации контроля за выполнением коллективного договора по решению сторон образуется комиссия по заключению коллективного договора и проверке хода его выполнения из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон.

1.10. Условия коллективного договора являются обязательными для подписавших его сторон и распространяются на всех сотрудников Университета.

1.11. Стороны несут ответственность за нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору в соответствии с действующим законодательством.

1.12. В случае форс-мажорных обстоятельств (действия органов государственной власти, в результате которых выполнение обязательств по коллективному договору становится невозможным, массовые беспорядки, а также иные чрезвычайные ситуации природного и техногенного характера) стороны срочно проводят консультации по внесению необходимых изменений и дополнений в настоящий коллективный договор, исходя из сложившейся ситуации. Стороны в этом случае не несут ответственности за невыполнение обязательств по коллективному договору.

1.13. Положения коллективного договора принимаются во внимание при разработке приказов, распоряжений, положений и иных локальных нормативных актов, а также при осуществлении мероприятий по вопросам установления условий и оплаты труда, режима труда и отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

1.14. КГУ обязуется все локальные нормативные правовые акты, в том числе решения ученого совета, затрагивающие трудовые права и обязанности работников, доводить до сведения работников способами, предусмотренными действующим законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами Университета.

1.15. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению Сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной Стороны на заседании постоянно действующей комиссии по заключению коллективного договора и проверке хода его выполнения.

1.16. Стороны не вправе в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.17. Коллективный договор вступает в силу с даты его подписания сторонами и действует в течение 3 (трех) лет. По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

1.18. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Университета, расторжения трудового договора с ректором, либо переизбрания председателя ППО, подписавших настоящий коллективный договор.

2. Обязательства представителей сторон

2.1. Работодатель обязуется:

– соблюдать трудовое законодательство и иные нормативно-правовые акты, содержащие нормы трудового права (далее - трудовое законодательство), локальные нормативные акты КГУ, условия настоящего коллективного договора, заключенных соглашений и трудовых договоров;

- предоставлять сотрудникам работу, обусловленную заключенным трудовым договором;
- в установленном порядке обеспечить открытость и гласность по всем видам деятельности Университета. В обязательном порядке своевременно информировать коллектив КГУ по следующим вопросам:
 - основные задачи по обеспечению деятельности Университета;
 - анализ эффективности работы по отдельным направлениям;
 - решение социальных проблем, меры по правовой защите работников;
 - использование фонда заработной платы.
- обеспечить сотрудникам равную оплату за равноценный труд;
- выплачивать в полном размере сотрудникам заработную плату в сроки, установленные Правилами внутреннего трудового распорядка ФГБОУ ВО «Курский государственный университет», настоящим коллективным договором, Положением об оплате труда работников КГУ (далее – Положение об оплате труда), трудовым договором;
- создавать условия для профессионального и личностного роста сотрудников, усиления мотивации производительного труда;
- проводить обязательные медицинские осмотры, в том числе санитарно-гигиеническое обучение (санминимумы), кроме того, внеочередные медицинские осмотры и психиатрические освидетельствования отдельных категорий сотрудников;
- организовать проведение инструктажей по охране труда и пожарной безопасности для всех сотрудников;
- обеспечить все объекты Университета средствами пожаротушения в соответствии с действующим законодательством и разместить инструкции по поведению работников в случае возникновения пожара;
- ежегодно выделять необходимые средства для проведения профилактических противопожарных работ;
- соблюдать иные требования пожарной безопасности в соответствии с положениями Федерального закона от 21.12.1994 № 69-ФЗ «О пожарной безопасности»;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- повышать уровень защищенности объектов Университета от угроз террористического, экстремистского характера, принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья сотрудников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей при наличии финансовой возможности;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;
- не препятствовать работникам в осуществлении ими защиты трудовых прав;
- проводить работу по привлечению органов государственной власти Курской области к решению учебных и социально-экономических проблем коллектива, имея в виду выделение дополнительных средств из федерального и местного бюджетов на содержание КГУ, предоставление налоговых льгот, лечения и отдыха, в т. ч. семейного и пр.;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными актами;
- рассматривать представления профсоюза о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах в установленном порядке;

- отвечать на запросы ППО, связанные с соблюдением настоящего коллективного договора, в недельный срок в письменном виде.

2.2. ППО обязуется:

- обеспечить представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов сотрудников Университета, в том числе при разработке и рассмотрении проектов локальных нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы сотрудников, в том числе в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий;

- осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства, иных нормативно-правовых актов, коллективного договора, соглашений и локальных нормативных актов КГУ, содержащих нормы трудового права;

- ориентировать сотрудников на соблюдение Устава Университета, Правил внутреннего трудового распорядка ФГБОУ ВО «Курский государственный университет», коллективного договора, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

- разъяснять сотрудникам все положения настоящего коллективного договора, обеспечивать содействие в реализации их прав, основанных на коллективном договоре;

- обеспечивать участие представителей выборных органов первичных профсоюзных организаций в проведении аттестации работников, в том числе относящихся к профессорско-преподавательскому составу, а также других педагогических и научных работников, состоящих в штате Университета;

- защищать права и законные интересы членов профсоюза Университета;

- содействовать в проведении специальной оценки условий труда работников;

- принимать участие в работе комиссий по специальной оценке условий труда, по расследованию несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- представлять интересы пострадавших сотрудников при расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, интересы сотрудников по вопросам условий и охраны труда, безопасности образовательного процесса;

- предъявлять Работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;

- добиваться повышения уровня жизни сотрудников, улучшения условий их труда;

- периодически доводить промежуточные итоги выполнения коллективного договора до сведения трудового коллектива.

2.3. Стороны обязуются проводить взаимные консультации, предоставлять друг другу полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях и документах, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы сотрудников Университета.

2.4. При принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, Работодатель учитывает мнение ППО в случаях, установленных ТК РФ. При этом Работодатель и ППО оперативно обеспечивают друг друга получаемой нормативной информацией по этим вопросам.

2.5. Работодатель включает ППО в перечень обязательной рассылки приказов и иных локальных актов и документов, в которых устанавливаются правила, регулирующие трудовые отношения сотрудников Университета в целом (трудового коллектива), а также регулирующие социально-экономические вопросы.

2.6. Стороны ежегодно разрабатывают и утверждают Соглашение об охране труда работников КГУ - план мероприятий по реализации мер, направленных на охрану труда работников КГУ, с указанием сроков или периодичности их выполнения. При необходимости по предложению одной из сторон рассматривают отчеты о выполнении Соглашения об охране труда работников КГУ на совместном заседании ученого совета Университета (или ректората) и ППО и доводят их до сведения сотрудников Университета.

Соглашения об охране труда работников КГУ являются неотъемлемыми частями настоящего Коллективного договора.

2.7. Представители ППО вправе участвовать в работе ученого совета Университета и ученых советов структурных подразделений.

2.8. Стороны обязуются осуществлять постоянный контроль за своевременным и точным выполнением, предусмотренных настоящим коллективным договором мероприятий, обязательств, принятых на себя в соответствии с коллективным договором, регулярно информировать сотрудников о ходе их выполнения.

3. Трудовые отношения

3.1. Трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между работником и Работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем Работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении Работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, региональными и другими соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором (ст. 15 ТК РФ).

3.2. В целях подтверждения соответствия работника занимаемой им должности научного работника (за исключением научных работников, трудовые договоры с которыми заключены на определенный срок) проводится аттестация в сроки, определяемые локальным нормативным актом КГУ, но не чаще одного раза в два года и не реже одного раза в пять лет.

В целях подтверждения соответствия работника занимаемой им должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу (за исключением работников, трудовой договор с которыми заключен на определенный срок), один раз в пять лет проводится аттестация.

3.3. Привлечение работников КГУ на работы, не связанные с выполнением их должностных обязанностей, не допускается, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ.

3.4. Работодатель обязуется не допускать экономически и социально не обоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников.

3.5. Массовое сокращение работников может осуществляться при условии предварительного, не менее чем за 3 месяца, письменного уведомления ППС и органов службы занятости о возможных массовых увольнениях работников КГУ, о числе и категориях работников, которых они могут коснуться, и сроке, в течение которого их намечено осуществить.

3.6. Увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация Университета;
- сокращение численности или штата работников в количестве:
20 и более человек в течение 30 дней;
60 и более человек в течение 60 дней;
100 и более человек в течение 90 дней;

увольнение работников в количестве 1 процента общего числа работающих в связи с ликвидацией образовательной организации высшего образования либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек;

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

3.7. При возникновении ситуаций, которые могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения ППО вводить режим неполного рабочего времени (неполного рабочего дня или неполной рабочей недели) на срок до шести месяцев. Если работник отказывается от продолжения работы на таких условиях, то трудовой договор расторгается в соответствии с ТК РФ с

предоставлением работнику соответствующих гарантий и компенсаций. Отмена режима неполного рабочего времени производится работодателем с учетом мнения ППО.

3.8. В целях оказания материальной поддержки работникам, высвобождаемым в связи с сокращением штата, численности работающих, ликвидации или реорганизации подразделений, работодатель предпринимает следующие меры:

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

- по требованию работника предоставляет в этот период до 4 часов в неделю оплачиваемого времени для самостоятельного поиска работы.

3.9. Работодатель и ППО проводят взаимные консультации и мероприятия, направленные на трудоустройство высвобождаемых работников, их переквалификацию. За высвобождаемыми по сокращению штатов работниками – членами ППО сохраняется членство в ППО на период их трудоустройства, но не более шести месяцев.

3.10. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников Университета имеют также:

- работники, совмещающие работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;

- работников, отнесенных в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста;

- работники, получившие среднее профессиональное образование или высшее образование и впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня.

3.11. По причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, допускается изменение условий трудового договора по инициативе Работодателя при продолжении Работником работы без изменения трудовой функции.

3.12. Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Университете работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы - вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую Работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.

3.13. При отсутствии указанной работы, а также в случае отказа работника от предложенной работы трудовой договор прекращается по основаниям, предусмотренным ТК РФ.

3.14. Все вопросы, связанные с сокращением численности работников и штата, рассматриваются с учетом мнения ППО с целью обеспечения социальных гарантий Работников.

3.15. Увольнение работников – членов ППО по основаниям, предусмотренными пунктами 2, 3, 5 части первой ст. 81, 336 ТК РФ работодателем производится с учетом мотивированного мнения ППО в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

3.16. Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения.

3.17. Работникам, добросовестно работавшим в Университете более 10 лет, на основании их личного заявления выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом Работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора.

3.18. В целях повышения эффективности труда, поощрения Работников и состязательности между ними, а также коллективами структурных подразделений Работодатель совместно с ППО организует и проводит:

- профессиональные конкурсы;

- выдвижение кандидатур для представления к награждению правительственными, ведомственными и иными наградами.

3.19. Работодатель в целях эффективной работы КГУ за счет собственных средств обеспечивает право Работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки не реже одного раза в 3 года согласно утвержденному плану повышения квалификации.

3.20. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой:

- расходы по проезду, в том числе расходы по проезду до станции, пристани или аэропорта или от станции, пристани или аэропорта, если они находятся за чертой населенного пункта, в котором находится направляющая или принимающая организация - при предоставлении документов (билетов), подтверждающих указанные расходы;

- расходы по найму жилого помещения, в том числе при вынужденной остановке в пути - при предоставлении документов, подтверждающих указанные расходы;

- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);

- иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

3.21. Работникам Университета предоставляется право бесплатного доступа к ресурсам информационно-телекоммуникационной сети Интернет через компьютеры или иные технические средства, установленные в структурных подразделениях.

Работники не вправе в рабочее время использовать указанные ресурсы для целей, не связанных с выполнением своих трудовых обязанностей.

3.22. Работникам Университета предоставляется право бесплатного доступа к ресурсам Научной библиотеки КГУ в порядке, установленном соответствующими локальными нормативными актами КГУ.

3.23. Виды и порядок поощрения работников КГУ устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка, являющегося неотъемлемой частью настоящего Коллективного договора (Правила внутреннего трудового распорядка прилагаются).

3.24. Работодатель устанавливает режим рабочего времени и должностные инструкции для работников структурных подразделений Университета и доводит их до сведения работников. Работодатель имеет право вводить скользящий график работы без ущерба для образовательного процесса.

3.25. Работодатель создает необходимые условия для обеспечения образовательного процесса, проведения научной, методической и воспитательной работы и хозяйственной деятельности в Университете.

3.26. По письменному заявлению Работника работодатель обязан не позднее трех дней со дня подачи этого заявления выдать Работнику безвозмездно копии указанных в заявлении документов из личного дела Работника, заверенные в установленном в Университете порядке.

3.27. Работодатель и ППО совместно принимают меры по защите персональных данных Работников в соответствии с Положением о персональных данных работников КГУ, являющимся неотъемлемой частью коллективного договора (Положение о персональных данных работников КГУ прилагается).

3.28. Истечение срока трудового договора с педагогическими и научными Работниками является основанием для прекращения трудовых отношений, если Работник не представил заявление для участия в очередном конкурсе на замещение должности педагогического Работника/замещение должности научного Работника или не прошел избрание по конкурсу в соответствии с действующим законодательством и локальными нормативными актами КГУ, а также в случае, если очередной конкурс на замещение должности педагогического или научного Работника не объявляется Работодателем.

Истечение срока трудового договора с педагогическим Работником в должности декана или заведующего кафедрой является основанием для прекращения трудовых отношений. Порядок проведения выборов на указанные должности устанавливается Уставом КГУ.

3.29. В период действия предупреждения о предстоящем увольнении по сокращению численности или штата Работников, вплоть до момента увольнения на Работника распространяются все гарантии и льготы, действующие в КГУ, в том числе и повышение тарифов (окладов).

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

3.31. Перемещение или временный перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются

3.32. Работники, являющиеся членами выборных органов первичной профсоюзной организации работников КГУ, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее с сохранением заработной платы на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профессиональным союзом работников народного образования и науки Российской Федерации.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Нормальная продолжительность рабочей недели для Работников, кроме ППС, составляет не более 40 часов.

4.2. Нормальная продолжительность рабочей недели для Работников из числа ППС составляет не более 36 часов при шестидневной рабочей неделе за одну ставку заработной платы, выходным днём является воскресенье.

4.3. Для сотрудников, работающих по пятидневной рабочей неделе, устанавливается два выходных дня: суббота и воскресенье.

4.4. Для сотрудников, работающих по шестидневной рабочей неделе, устанавливается один выходной день – воскресенье

4.5. Режим рабочего времени и времени отдыха Работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка КГУ.

4.6. При распределении учебной нагрузки Работодатель учитывает положения приказа Минобрнауки России от 08.04.2025 № 318 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования и дополнительным профессиональным программам», приказа Минобрнауки России от 11.04.2025 № 335 «О продолжительности рабочего времени педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, и о порядке определения учебной нагрузки указанных работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела учебной нагрузки», приказа Минпросвещения России от 04.04.2025 № 268 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения», приказом Минпросвещения России от 04.04.2025 № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным

профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки».

4.7. С целью качественного и оперативного выполнения особо значимых для кафедр работ, связанных с образовательным процессом, заведующий кафедрой имеет право перераспределять нагрузку между преподавателями кафедры в пределах общего планового объема учебной нагрузки кафедры.

4.8. Время каникул обучающихся, не совпадающее с очередным отпуском Работников, считается рабочим временем для педагогических и иных Работников, обеспечивающих образовательный процесс. В эти периоды Работодатель вправе привлекать их к педагогической, организационной и другой работе в пределах норм рабочего времени и учебной нагрузки.

4.9. Деканы и заведующие кафедрами в качестве представителей Работодателя при составлении расписания обязуются:

- не допускать наличия в течение одного рабочего дня в расписании работы преподавателя трех или более «окон»;

- предусмотреть один день в неделю для методической работы преподавателя.

4.10. По личному мотивированному заявлению Работника Работодатель вправе установить ему неполный рабочий день или неполную рабочую неделю.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по личному заявлению:

- беременным женщинам;

- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);

- лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

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

4.12. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и иных трудовых прав Работников.

4.13. Продолжительность рабочего времени в предпраздничные рабочие дни сокращается в соответствии с положениями ТК РФ.

4.14. На отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением Работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия Работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

4.15. Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, Работников, не достигших возраста восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. Указанные лица должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

- 4.16.** Сверхурочные работы не должны превышать для каждого Работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым Работником.
- 4.17.** Привлечение к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается с письменного согласия Работника и с учетом мнения Профкома, за исключением случаев, установленных ТК РФ.
- 4.18.** Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день за фактически отработанное время не менее чем в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
- 4.19.** Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. Указанные лица должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или праздничный нерабочий день.
- 4.20.** В целях рационального использования выходных и нерабочих праздничных дней, а также в интересах Работников и организации образовательного процесса Работодатель в соответствии с действующим законодательством может переносить день отдыха на другой день для объединения его с ближайшим праздничным днем.
- 4.21.** В течение рабочего дня продолжительностью 5 и более часов Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 мин.
- 4.22.** Отдельной категории Работников предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск в количестве 56 календарных дней в соответствии с графиком отпусков и на основании постановления Правительства РФ от 03.04.2024 № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».
- 4.23.** Для других категорий Работников ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 28 календарных дней, а Работникам в возрасте до восемнадцати лет – 31 календарный день в соответствии с графиком отпусков.
- 4.24.** Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, Работникам, имеющим особый характер работы, Работникам с ненормированным рабочим днем. Ежегодные дополнительные отпуска предоставляются в соответствии с Перечнем должностей Работников, которым предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день. Данный перечень устанавливается приказом Работодателя, принимаемым с учетом мнения ППО.
- 4.25.** Педагогические работники через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, имеют право на длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года. Не допускается разделение длительного отпуска на части, продление на основании листка нетрудоспособности, присоединение к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительному отпуску, работающим по совместительству. В стаж непрерывной педагогической работы засчитывается работа в должностях, перечень которых утвержден постановлением Правительства РФ от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».
- 4.26.** Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения ППО не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

4.27. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть перенесен по личному мотивированному заявлению Работника на другое удобное для него время. Работникам, не относящимся к научным работникам, профессорско-преподавательскому составу, сотрудникам хозяйственных служб, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

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

Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен:

- при временной нетрудоспособности Работника;
- при выполнении Работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

4.29. Работающие в Университете супруги имеют право на очередной отпуск в одно время. При этом если отпуск одного из супругов больше, то второй супруг имеет право по согласованию с администрацией на дополнительный отпуск без сохранения заработной платы.

4.30. Оплата времени отпуска производится не позднее чем за 3 календарных дня до его начала. Если Работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо Работник не был заблаговременно предупрежден о времени начала этого отпуска, то по письменному заявлению Работника Университет обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с Работником.

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

4.32. Денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

4.33. Не допускается отзыв из отпуска Работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.34. Часть отпуска за каждый год, превышающая 28 календарных дней по письменному заявлению Работника, может быть заменена денежной компенсацией.

4.35. Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и Работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также Работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается.

4.36. Матерям, а также лицам, воспитывающим детей без матери, чьи дети идут в первый раз в общеобразовательную школу, Работодатель предоставляет выходной день 1 сентября с сохранением заработной платы в пределах собственных средств Университета.

4.37. Работникам, по их заявлению, предоставляются отпуска без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

4.38. На основании личного заявления Работника Университет предоставляет отпуск без сохранения заработной платы помимо случаев, предусмотренных законодательством, лицам, защитившим кандидатскую или докторскую диссертации – до 14 календарных дней в течение трех месяцев после защиты.

4.39. Работникам, призванным на военную службу по мобилизации, направленным на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или поступившим на военную службу по контракту в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключившим контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, КГУ обязуется:

- 1) сохранять уровень доходов работников и осуществлять выплаты в размере средней заработной платы на период приостановления действия трудового договора в связи с прохождением ими военной службы;
- 2) исключить период испытательного срока при приеме на работу для работников, проходивших военную службу;
- 3) предоставлять работникам, проходившим военную службу, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников.

5. Оплата труда

5.1. Система оплаты труда Работников устанавливается в соответствии с утвержденным в Университете Положением об оплате труда работников ФГБОУ ВО «Курский государственный университет» (далее также - Положение об оплате труда).

Положение об оплате труда разрабатывается с участием ППО.

5.2. Не допускается выплачивать заработную плату в неденежной форме.

5.3. Месячная заработная плата Работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

Нормирование труда Работников КГУ осуществляется Работодателем на основании типовых норм труда, утверждаемых согласно действующим нормам трудового законодательства, локальным нормативным актам Работодателя по согласованию с Профсоюзом.

5.4. Заработная плата Работникам Университета выплачивается два раза в месяц 10 числа и 25 числа каждого месяца в безналичной форме путем перечисления денежных средств на расчетный счет Работника в соответствующей кредитной организации. Сведения о реквизитах счета предоставляет Работник.

Аванс выплачивается, как правило, в размере, пропорциональном отработанному за этот период времени.

5.5. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.6. Работодатель обеспечивает необходимые условия (режим работы кассы) для своевременного получения заработной платы Работниками, получающими ее через кассу Университета.

5.7. Расчет заработной платы осуществляется в автоматизированном режиме с предоставлением каждому Работнику расчетного листка посредством онлайн-банка, кредитной организации, используемого для зачисления заработной платы. Результаты

расчета заработной платы фиксируются в расчетном листке с указанием начислений и удержаний.

5.8. Оплата труда Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере на основании личного заявления Работника и результатов специальной оценки условий труда. Доплаты в этом случае начисляются за фактически отработанное время на рабочих местах с условиями труда, отличающимися от нормальных условий. Конкретные размеры повышенной заработной платы устанавливаются Работодателем в приказе по Университету с учетом проведенной в установленном порядке специальной оценки условий труда.

5.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в двойном размере. По желанию Работника, отработавшего 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.

5.10. Сверхурочная работа оплачивается в двойном размере. По желанию Работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.11. Каждый час работы в ночное время (с 22 часов вечера до 6 часов утра следующего дня) оплачивается в повышенном (до 50% должностного оклада) размере по сравнению с работой в нормальных условиях, кроме лиц, работающих по графику сменности, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

5.12. Стороны исходят из того, что система оплаты труда Работников КГУ может быть пересмотрена в соответствии с требованиями действующего законодательства, направленных на выполнение Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», распоряжения Правительства Российской Федерации от 30.04.2014 года № 722-р – «Плана мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки».

В соответствии с вышеуказанными нормами законодательства размер оплаты труда должен быть обусловлен достижением конкретных показателей качества и количества оказываемых услуг.

5.13. О введении новых норм труда Работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

5.14. Выполнение Работниками Университета дополнительных видов работ, не входящих в круг их прямых обязанностей, осуществляется за дополнительную оплату, порядок установления которой определяется в соответствии с Положением об оплате труда.

5.15. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. При этом за Работником сохраняется должность, должностной оклад, другие выплаты и льготы, стаж. Какое-либо преследование Работника, приостановившего свою работу в связи с невыплатой его зарплаты в установленный срок и предварительно письменно известившего Работодателя, не допускается.

5.16. Не допускается приостановка работы:

- в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении;
- в структурных подразделениях, связанных с обеспечением жизнедеятельности Университета (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, связь).

5.17. Экономия средств (как бюджетных, так и внебюджетных) с учетом внесения изменений в план финансово-хозяйственной деятельности может направляться: на премирование, выплату надбавок и оказание материальной помощи Работникам, улучшение условий труда, организацию отдыха Работников и их семей, мероприятия по

охране здоровья Работников, иные формы социальной поддержки Работников КГУ, а также на укрепление материально-технической базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт и благоустройство территорий, другие производственные нужды КГУ.

6. Социальные гарантии, льготы, компенсации

- 6.1.** Работодатель обеспечивает функционирование здравпункта Университета.
- 6.2.** Работодатель обязуется вносить ежегодно в качестве взноса до 1% от поступивших внебюджетных средств Университета для оказания материальной помощи и проведения культурно-массовых мероприятий, спортивно-оздоровительных для Работников.
- 6.3.** Работодатель по согласованию с ППО предоставляет спортивные залы и площадки в свободное от учебных занятий и плановых мероприятий время для проведения спортивной и физкультурно-оздоровительной работы с Работниками.
- 6.4.** Работодатель предоставляет по заявкам ППО в свободное от учебных занятий и других плановых мероприятий время помещения для проведения общественных, культурно-массовых мероприятий с Работниками и неработающими пенсионерами – бывшими сотрудниками Университета.
- 6.5.** ППО совместно с Университетом выделяют средства на проведение культурно-массовой работы с детьми Работников, в том числе на организацию и проведение новогодних мероприятий (елок, представлений, приобретение новогодних подарков и билетов на новогодние представления детям до 14 лет включительно и др.), конкурсов и выставок детского творчества.
- 6.6.** Работникам в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком по представлению непосредственного руководителя обеспечивается дополнительное профессиональное образование по программе повышения квалификации за счет средств Работодателя.
- 6.7.** Педагогическим и научным сотрудникам ФГБОУ ВО «Курский государственный университет», участвующим в проведении внутренних вступительных испытаний для абитуриентов и (или) аспирантов, осуществляются дополнительные выплаты за работу по подготовке и проведению вступительных испытаний из средств ФГБОУ ВО «Курский государственный университет» в случае, если такая педагогическая работа не учтена в их учебной нагрузке или не предусмотрена в рамках иного вида деятельности. Порядок, условия и размеры выплат определяются локальным нормативным актом Университета.
- 6.8.** Работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работникам, имеющим ребенка инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцам, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, которым законодательством не предусмотрен ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью свыше 30 календарных дней, предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 14 календарных дней с выплатой единовременного пособия в размере 0,5 оклада из средств Университета от приносящей доход деятельности. Указанный отпуск предоставляется по письменному заявлению работника по основному месту работы не чаще одного раза в год и не может быть разделен на части или предоставлен за пределами текущего рабочего года.
- 6.9.** Работодатель и ППО проводят культурно-просветительную работу:
- организуя для Работников периодические поездки и экскурсии по историческим местам, посещения театров, музеев, выставок, концертов;
 - поддерживая проведение фестивалей культуры и конференций, организуемых факультетами;
 - поддерживая самодеятельное творчество Работников и др.
- 6.10.** В случае смерти Работника родственнику или лицу, осуществляющему организацию похорон по заявлению и на основании приказа ректора, выплачивается единовременное пособие в соответствии с законодательством РФ и материальная помощь в пределах средств

не менее 5 000 рублей, выделенных на эти цели в плане финансово-хозяйственной деятельности на основании представленных документов.

6.11. Работодатель берет на себя расходы на приобретение оборудования и ремонт помещений здравпункта в пределах средств, выделенных на эти цели в плане финансово-хозяйственной деятельности.

6.12. Работодатель проводит необходимые мероприятия для организации работы столовых и буфетов в Университете, не допуская при этом продажи табачных изделий, алкогольных напитков, а также иной запрещенной или ограниченной к распространению на территории Российской Федерации продукции.

6.13. Работодатель организует качественное питание, соответствующее действующим нормативам и правилам, в столовой и буфетах Университета.

6.14. Работодатель и ППО осуществляют совместный контроль качества приготовляемой пищи. С этой целью приказом ректора создается комиссия по контролю за качеством работы столовой КГУ, состоящая из сотрудников ректората, представителей Профкома КГУ.

6.15. Работники могут получать материальную помощь от КГУ в связи с оплатой медицинских услуг (сложное стационарное обследование, лечение, операции).

6.16. Работодатель имеет право оплачивать ритуальные услуги в случае смерти одиноких, неработающих пенсионеров – бывших сотрудников Университета, в пределах средств, выделенных на эти цели в плане финансово-хозяйственной деятельности.

6.17. Работодатель оказывает содействие Работникам, имеющим право участвовать в государственных и муниципальных программах по улучшению жилищных условий. Для выявления таких Работников ППО проводит соответствующую информационную и разъяснительную работу.

6.18. Председателю ППО и членам Профкома обеспечивается право участвовать в работе соответствующих административных органов, совещаний, на которых принимаются решения по вопросам социально-экономического положения Работников, условий труда, развития социальной сферы. Администрация своевременно информирует о проведении таких мероприятий ППО.

6.19. Работодатель оказывает материальную помощь Работнику на основании его личного заявления, подтвержденного копиями соответствующих документов, в случае:

- рождения у него ребенка (копия свидетельства о рождении);
- смерти его близкого родственника (копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство);
- необходимости проведения дорогостоящего лечения, покупки дорогостоящих лекарств Работнику или члену его семьи (копия медицинского заключения, направления на стационарное или оперативное лечение, копии договоров об оказании медицинских услуг и чеков, иные документы);
- установления инвалидности Работнику (копия справки об инвалидности);
- нахождения Работника в сложном финансовом положении в связи с утратой, порчей личного имущества или жилья в случае наводнения, пожара или иной чрезвычайной ситуации (копии документов, подтверждающих утрату/порчу имущества или наступление чрезвычайной ситуации);
- заключения брака (копия свидетельства о заключении брака).

6.20. Работодатель устанавливает стимулирующие выплаты юбилярам, проработавшим в университете не менее 5 лет, в размере не менее 5000 рублей. Для целей настоящего Договора юбилеем (юбилейной датой) считаются 50 лет и каждые последующие 5 лет со дня рождения работника.

7. Охрана труда

7.1. Работодатель в соответствии с законодательством, системой управления охраной труда в ФГБОУ ВО "Курский государственный университет" и нормативными правовыми актами по охране труда берет на себя следующие обязательства:

7.1.1. Проводить со всеми поступающими на работу инструктажи по охране труда (вводный, инструктаж на рабочем месте, целевой инструктаж), а также обучение, проверку знаний требований охраны труда, стажировку на рабочем месте, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим, обучение по использованию средств индивидуальной защиты, обучение при производстве работ на высоте в соответствии с Правилами обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда, утвержденными Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2021 № 2464 и Правилами по охране труда при работе на высоте, утвержденными Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 16.11.2020 № 782н.

7.1.2. Обеспечивать здоровые и безопасные условия труда работников, их безопасность при эксплуатации зданий, оборудования, а также применяемых в работе инструментов, сырья и материалов.

7.1.3. Осуществлять ежегодное планирование мероприятий по охране труда на основании «Примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней».

7.1.4. Обеспечивать финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда согласно ежегодно принимаемой смете расходов на охрану труда в размере не менее 0,2 процента от фонда оплаты труда предыдущего года и не допускать расходования этих средств на другие цели.

7.1.5. Обеспечивать работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также связанных с загрязнением специальной одеждой, специальной обувью, смывающими средствами и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с утвержденным Перечнем профессий и видов работ и в соответствии с «Правилами обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами», утвержденными Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021 № 766н., а также в соответствии с «Едиными типовыми нормами выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств», утвержденными Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021 № 767н.

7.1.6. Оказывать выборному органу первичной профсоюзной организации КГУ помощь в работе по проведению общественного контроля за состоянием условий и охраны труда в подразделениях.

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

7.1.7.1 Предоставлять оплачиваемое рабочее время уполномоченным по охране труда для выполнения возложенных на них обязанностей и устанавливать надбавки к заработной плате в размере не менее 40 процентов должностного оклада по занимаемой должности, а также выделять средства на обучение уполномоченных по охране труда.

7.1.8. Обеспечивать наличие:

- аптек для оказания первой помощи в соответствии с Требованиями к комплектации аптечки для оказания первой помощи с применением медицинских изделий в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденными Приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 24.05.2024 № 261н.
- аптек с расширенным составом средств оказания первой помощи на рабочих местах, связанных с повышенной опасностью получения травм и входящих в перечень, установленный приказом ректора.

7.1.9. Бесплатно выдавать работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молоко или другие равноценные пищевые продукты в соответствии с результатами специальной оценки условий труда (право работников на выдачу указанных продуктов закрепляется в трудовом договоре).

Выдача работнику по установленным законодательством нормам молока или других равноценных пищевых продуктов может быть заменена компенсационной выплатой по письменному заявлению работника в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов.

7.1.10. Обеспечивать прохождение работниками в установленных законодательством случаях предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в процессе трудовой деятельности) медицинских осмотров. На время прохождения работником в установленном порядке медицинского осмотра сохранять за ним рабочее место и заработную плату. По результатам медицинского осмотра при наличии рекомендации медицинского учреждения на основании личного заявления работника и по согласованию с руководителем подразделения разрешать работнику в его рабочее время посещение медицинских учреждений для проведения дополнительных медицинских обследований.

7.1.11. В случае если работник самостоятельно оплатил проведение предварительного медицинского осмотра (иного обязательного медицинского освидетельствования), направление на который выдал университет, компенсировать расходы работника по его заявлению в течение 3 месяцев после проведения медицинского осмотра (иного обязательного освидетельствования).

7.1.12. Обеспечивать по согласованию с медицинским учреждением прохождение работниками вакцинации в соответствии с Национальным календарем профилактических прививок.

7.1.13. Обеспечивать проведение специальной оценки условий труда рабочих мест работников в соответствии с требованиями законодательства. По результатам специальной оценки разработать план мероприятий по улучшению условий труда и приведению рабочих мест в соответствие с требованиями норм и правил по охране труда.

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

7.1.15. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, компенсации в соответствии с законодательством:

- повышение оплаты труда (далее – доплаты);
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск;
- сокращенную продолжительность рабочего времени.

Доплаты и другие компенсации предоставляются работникам в соответствии с результатами специальной оценки условий труда. Право работников на соответствующие компенсации закрепляется в трудовом договоре.

В отношении работников, которым по состоянию на 1 января 2014 года были установлены соответствующие компенсации за работу на занимаемых ими до настоящего времени рабочих местах, порядок и условия осуществления указанных компенсаций не могут быть ухудшены, а размеры снижены при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения компенсаций.

Доплаты и другие компенсации предоставляются работникам за время фактической занятости на соответствующих рабочих местах или в таких условиях труда.

7.1.16. Работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, работодатель обеспечивает необходимыми для выполнения дистанционно этим работником трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами либо выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также

возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно.

7.1.17. Обеспечивать – в соответствии с законодательством – возмещение вреда, причиненного работнику в результате несчастного случая на производстве, профессионального заболевания, связанного с исполнением им трудовых обязанностей.

7.1.18. Выплачивать единовременную денежную компенсацию (сверх предусмотренной федеральным законодательством) семье работника, в случае наступления его смерти от несчастного случая на производстве или от профессионального заболевания, в общем размере не менее 10 тысяч рублей (конкретный размер и условия осуществления данной выплаты определяются приказом ректора).

7.1.19. Организовывать и проводить производственный контроль за состоянием условий труда на рабочих местах в соответствии с законодательством, обеспечивать выполнение Программы производственного контроля в установленные сроки.

7.1.20. Обеспечивать обучение и проверку знаний требований охраны труда работников, руководителей и специалистов в лицензированных центрах в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.

7.1.21. Проводить обучение и аттестацию в специализированных организациях (один раз в год) инженерно-технических работников и работников обслуживающего персонала, выполняющих работы по обслуживанию действующих электроустановок и теплотребляющих установок потребителей в соответствии с Правилами по охране труда при эксплуатации электроустановок, утвержденными Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 15.12.2020г. № 903н и с Правилами по охране труда при эксплуатации объектов теплоснабжения и теплотребляющих установок, утвержденными Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 17.12.2020 № 924н.

7.1.22. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве, утвержденным Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20.04.2022 № 223н и профессиональных заболеваний в соответствии с Положением о порядке расследования и учета случаев профессиональных заболеваний работников, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 05.07.2022 № 1206, вести их учет и принимать меры к их предупреждению в дальнейшем.

7.1.23. Проводить своевременное расследование и учет микроповреждений (микротравм) работников в соответствии с Рекомендациями по учету микроповреждений (микротравм) работников, утвержденными Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 15.09.2021 № 632н.

7.1.24. Проводить лабораторные исследования качества проб питьевой воды из одиночной скважины, распределительной сети санатория – профилактория «Росинка» и агробиостанции, а также инструментальные исследования параметров световой среды и микроклимата в учебных и административных помещениях университета в соответствии с СанПиН 2.1.3684-21, утвержденными Постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 28.01.2021 и ст. 32 (производственный контроль) Федерального закона № 52-ФЗ от 30.03.1999 (в ред. от 26.07.2019) «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения».

7.1.25. Организовывать работы по поддержанию чистоты и порядка в учебных и служебных помещениях.

7.2. Работники берут на себя следующие обязательства:

7.2.1. Соблюдать требования охраны труда, пожарной безопасности и производственной санитарии.

7.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты, соблюдать установленные режимы труда и отдыха.

7.2.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктажи по охране труда и пожарной безопасности, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда и пожарной безопасности.

7.2.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

7.2.5. Проходить обязательные медицинские осмотры и освидетельствования, в том числе флюорографические обследования, вакцинацию в случаях и в порядке, предусмотренных законодательством.

7.2.6. Следить за чистотой и порядком в учебных и служебных помещениях, содействовать экономии энергоресурсов, информировать административно-хозяйственное управление о неблагоприятном санитарно-техническом состоянии аудиторий (грязь, низкая освещенность и т.п.).

8. Обеспечение прав деятельности ППО

8.1. Работодатель обязуется строить свои взаимоотношения с ППО, руководствуясь действующим законодательством и настоящим коллективным договором. Работодатель и другие должностные лица обязаны соблюдать права ППО, содействовать его деятельности.

8.2. ППО вправе вносить Работодателю представление по устранению нарушений трудового законодательства Российской Федерации и Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», предложения о принятии необходимых нормативных положений по труду и социально-экономическим вопросам развития Университета, а также проекты таких положений. Работодатель обязуется в месячный срок рассматривать по существу полученные представления, предложения и проекты положений, разрабатываемых ППО, и сообщать мотивированные ответы.

8.3. Работодатель, осознавая необходимость обеспечения социальной защищенности своих Работников, обязуется в случаях, установленных законодательством, принимать решения, затрагивающие трудовые и социально-экономические права и интересы Работников, с учетом мнения ППО.

8.4. Работодатель гарантирует ППО получение в установленном порядке бесплатной информации по вопросам труда и социально-экономического развития Университета.

ППО и его представители обязуются рассматривать всю предоставляемую информацию как конфиденциальную, особенно информацию коммерческого, финансового и технического характера, и обязуются не предоставлять любую подобную информацию посторонним лицам и организациям.

8.5. Работодатель предоставляет безвозмездно в пользование ППО помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, необходимой мебелью, абонентским телефонным номером с междугородней связью, современной оргтехникой, доступом к электронной почте и Интернету.

Работодатель совместно с ППО осуществляют техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечить унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности ППО.

При необходимости по заявкам ППО Работодатель предоставляет помещения для проведения собраний Работников Университета, транспортные средства.

8.6. Работодатель при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами ППО, ежемесячно, бесплатно и своевременно через управление бухгалтерского учета и

отчетности Университета обеспечивает перечисление на расчетный счет ППО членских профсоюзных взносов в размере 1% от заработной платы и не вправе их задерживать.

8.7. Гарантии для избранных в профсоюзные органы Работников КГУ, не освобожденным от своей основной работы:

8.7.1. Трудовые договоры с Работниками КГУ - членами выборных Профсоюзных органов, не освобожденными от своей основной работы, не могут быть расторгнуты по инициативе Работодателя (за исключением случаев увольнения за виновные действия). Такие Работники не могут быть переведены на другую работу, подвержены дисциплинарным взысканиям без предварительного согласия ППО.

8.7.2. Работникам КГУ – членам выборных Профсоюзных органов, не освобожденным от своей основной работы, для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов решением Работодателя по мотивированному представлению председателя Профкома может быть снижена норма учебной нагрузки в соответствии с приказом ректора «Об учебной нагрузке и нормах времени для ее планирования».

8.8. Члены выборных Профсоюзных органов, уполномоченные ППО по охране труда и социальному страхованию, представители ППО в создаваемых в Университете совместных с Работодателем комиссиях освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива Работников и на время краткосрочной Профсоюзной учебы.

8.9. Работникам, освобожденным от работы вследствие избрания на выборные должности в Профсоюзные органы, предоставляется после окончания их выборных полномочий прежняя работа в прежней должности, а при ее отсутствии – равноценная работа в равноценной должности в том же или, с согласия Работника, в другом структурном подразделении.

Работник, освобожденный от основной работы в связи с избранием его в Профком, обладает такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и другие Работники Университета в соответствии с коллективным договором.

8.10. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 части первой статьи 81 ТК РФ с председателем Профкома и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 ТК РФ.

8.11. Работодатель может применять меры поощрения, в том числе материальные, к представителям Профкома, освобожденным при избрании от своей производственной работы в пределах средств, выделенных на эти цели в плане финансово-хозяйственной деятельности.

8.12. Работодатель может по представлению председателя Профкома устанавливать надбавку к должностному окладу профактиву Университета за значительный объем работы при выполнении общественно-значимых работ в соответствии с Положением об оплате труда.

8.13. Представителям Профкома и профбюро структурных подразделений предоставляется право участвовать в работе административных органов соответствующего уровня, совещаниях, проводимых руководством Университета и структурных подразделений КГУ, на которых принимаются решения по вопросам социально-экономического положения Работников, условий труда, развития социальной сферы.

Руководство КГУ своевременно информирует соответствующие профорганы о проведении указанных заседаний.

8.14. Работодатель не вправе препятствовать представителям Профкома, посещать структурные подразделения для осуществления уставных задач и реализации предоставленных законодательством прав, а также контроля над выполнением условий коллективного договора.

9. Обязательства ППО

9.1. ППО обязуется:

9.1.1. Защищать права и интересы Работников во всех сферах жизнедеятельности Университета, в том числе при необходимости вынося вопросы на рассмотрение ученого совета Университета.

9.1.2. Принимать участие в разработке и обсуждении проектов перспективного и текущих планов развития Университета, его социально-бытовой инфраструктуры.

9.1.3. Принимать активное участие в разработке предложений по совершенствованию организации образовательного процесса, успеваемости и учебной дисциплины, созданию необходимых условий для рационального использования учебного и рабочего времени.

9.1.4. Осуществлять различные виды материальной поддержки Работников в рамках ежегодно утверждаемой Профкомом сметы.

9.1.5. Осуществлять финансирование культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы в рамках утвержденной Профкомом сметы.

9.1.6. Осуществлять контроль за работой буфетов и столовых через комиссию общественного контроля ППО.

9.1.7. Осуществлять контроль за выполнением Соглашения об охране труда, ежегодно заключаемого между Работодателем и ППО.

9.1.8. Проводить спортивные университетские и культурные праздники для сотрудников Университета в рамках утвержденной Профкомом сметы.

9.1.9. Принимать участие в разрешении возникающих споров (конфликтов), содействовать их мирному и быстрому урегулированию в рамках действующего законодательства, предотвращать экстремальные ситуации и т. п.

9.1.10. Принимать участие по согласованию с Работодателем в разработке изменений и дополнений в Правила внутреннего трудового распорядка, Правила внутреннего распорядка в общежитиях, а также в Устав Университета.

9.1.11. Осуществлять постоянный контроль за своевременным и точным выполнением, предусмотренных настоящим коллективным договором мероприятий, регулярно информировать Работников о ходе его выполнения.

9.1.12. Содействовать Работодателю в обеспечении эффективной деятельности Университета.

9.1.13. Способствовать реализации принимаемых Работодателем решений по улучшению условий труда.

9.1.14. Содействовать обеспечению выполнения Работниками режима рабочего времени и обязанности бережному отношению к имуществу Университета, соблюдению чистоты в аудиториях, учебных корпусах и на территории Университета в целом и других обязанностей, возложенных на Работников Правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными актами Университета.

9.1.15. Проводить систематическую организационную работу в коллективе, направленную на безусловное развитие Университета, развивать инновационные методы реализации образовательного процесса, научных исследований и международной деятельности, обеспечивающие достижение намеченных показателей и индикаторов различных программ и дорожных карт.

9.1.16. Давать ответы на запросы Работодателя по выполнению задач и обязанностей, предусмотренных коллективным договором в недельный срок в письменном виде.

9.1.17. В порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации обсуждать на своих заседаниях представления и проекты приказов Работодателя в случаях, требующих учета мотивированного мнения Профкома, и в установленные сроки предоставлять Работодателю надлежащим образом оформленные документы, содержащие мотивированное мнение.

9.1.18. Вести точный учет членов ППО и представлять списки этих членов по запросу Работодателя.

9.2. Члены ППО пользуются также следующими правами и мерами социальной поддержки, предоставляемыми ППО:

- защита в случае индивидуальных трудовых споров;
- получение материальной помощи;
- новогодние подарки детям членов ППО в возрасте до 14 лет включительно.

10. Ответственность сторон коллективного договора

10.1. Стороны несут ответственность за нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

ПОДПИСИ СТОРОН:

От Работодателя:

Ректор федерального государственного
бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Курский
государственный университет»



А.Н. Худин

«01» сентября 2025 г.

От Работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации сотрудников КГУ Курской
областной организации Профессионального
союза работников народного образования и
науки Российской Федерации



А.А. Телегин

«01» сентября 2025 г.