

Ректор ФГБОУ ВО «Уфимский
университет науки и технологий»

«19» 01 2026 г.



Председатель первичной профсоюзной
организации ФГБОУ ВО «Уфимский
университет науки и технологий»
Профессионального союза работников
народного образования и науки Российской
Федерации

«19» 01 2026 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Уфимский университет науки и технологий»
на 2026-2028 гг.

Решение о заключении
коллективного договора
принято конференцией работников и
обучающихся ФГБОУ ВО «Уфимский
университет науки и технологий»
11 декабря 2025 г.

Башкирская республиканская организация
Профессионального союза работников
народного образования и науки Российской
Федерации

Председатель Хаффазова Е.Р.

«20» 01 2026 г.



Филиал ГКУ РЦН по Кировскому району города Уфы	
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО	
<u>21</u> января <u>2026</u> г.	
Регистрационный номер	<u>3</u>
Подпись <u>(Ахунбаев Г.Р.)</u>	

2026 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения.....	3
2. Обязательства сторон Договора.....	4
3. Трудовые отношения	5
4. Рабочее время и время отдыха	9
5. Оплата труда	14
6. Охрана труда	17
7. Обязательства в области социально-бытового обеспечения Работников	20
8. Гарантии прав профсоюзной организации и членов профсоюза	23
9. Молодежная политика	26
10. Контроль за выполнением Договора	27

1. Общие положения

В настоящем коллективном договоре используются следующие понятия:

Работодатель – федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Уфимский университет науки и технологий», вступившее в трудовые отношения с работниками (далее – Работодатель, УУНиТ, Университет).

Работники – физические лица, вступившие в трудовые отношения с университетом.

Профком работников – первичная профсоюзная организация ФГБОУ ВО «Уфимский университет науки и технологий» Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в УУНиТ и заключаемый Работниками и Работодателем в лице их представителей.

Члены семьи - супруги, родители и дети (усыновители и усыновленные) (статья 2 Семейного кодекса Российской Федерации).

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) в целях практической реализации принципов социальной справедливости, партнерства, соблюдения социальных и трудовых гарантий Работников и направлен на повышение социальной защищенности Работников.

Настоящий Договор заключен между Работодателем в лице ректора и Работниками Университета, представленными Профкомом работников. Полномочность представителей Работодателя и Работников подтверждена их уставными документами.

Настоящий Договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, Отраслевым соглашением по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, на 2024 - 2026 годы, утвержденное Министерством науки и высшего образования Российской Федерации, Профессиональным союзом работников народного образования и науки Российской Федерации 9 апреля 2021 года (ред. от 01.04.2024) (далее – Отраслевое соглашение).

1.2. Предметом настоящего договора являются конкретизирующие дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, охране труда, о социальном и жилищно-бытовом обслуживании Работников Университета, о гарантиях и льготах, предоставляемых Работодателем.

1.3. Работодатель признает Профком работников как полномочного представителя Работников, ведущего коллективные переговоры от их имени, защищающего их интересы при заключении или изменении Договора, осуществлении контроля за его исполнением.

1.4. Договор заключен в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Отраслевым соглашением, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан, уставом УУНиТ с целью:

- установления, реализации и контроля за исполнением дополнительных социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение Работников по сравнению с законодательством;

- повышения заинтересованности Работников в эффективности образовательного процесса, научных разработок и росте производительности труда;

- создания системы социально-трудовых отношений в университете, способствующих стабильности и эффективности работы, долгосрочному поступательному развитию в сфере образования и науки, росту общественного престижа и деловой репутации;

- определения взаимных обязательств Работников и Работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников университета и созданию дополнительных по сравнению с законодательством Российской Федерации социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для Работников;

- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

2. Обязательства сторон Договора

2.1. Стороны договорились:

- проводить политику, направленную на повышение эффективности деятельности университета, повышение качества обучения, на рост престижа и рейтинга университета, конкурентоспособности выпускников на рынке труда;

- содействовать развитию социального партнерства в университете.

2.2. В этих целях Работодатель обязуется:

2.2.1. Добиваться успешной деятельности университета, содействовать созданию условий для профессионального и личностного роста Работников, усиления мотивации труда, повышения материального благосостояния работающих.

2.2.2. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативно-правовые акты, содержащие нормы трудового права (далее – трудовое законодательство), локальные нормативные акты, условия настоящего коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

2.2.3. Представлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором, и обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности.

2.2.4. Выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные Правилами внутреннего трудового распорядка работников, настоящим Договором, трудовым договором.

2.2.5. Организовать систематическую работу по повышению квалификации Работников, а также по профессиональной переподготовке Работников университета на условиях и в порядке, которые определяются локальным нормативным актом Университета, в соответствии с законодательством РФ.

2.2.6. Принимать локальные нормативные акты по социально-экономическим и трудовым вопросам с учетом мнения Профкома работников, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и настоящим Договором.

2.2.7. Обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям гигиены, охраны труда и экологической безопасности.

2.2.8. Осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами.

2.2.9. Рассматривать представления Профкома работников о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах.

2.2.10. Сотрудничать с Профкомом работников и своевременно рассматривать предложения и требования, разрешать трудовые споры посредством переговоров.

2.3. Работники обязуются:

2.3.1. Соблюдать положения Устава УУНиТ, Правила внутреннего трудового распорядка работников, правила и инструкции по охране труда, правила техники безопасности, пожарной безопасности, производственной санитарии и иные локальные нормативные акты Университета.

2.3.2. Своим личным поведением и отношением к работе поддерживать репутацию и имидж УУНиТ, способствовать воспитанию у обучающихся чувства патриотизма, гордости за свою профессию и университет.

2.3.3. Надлежащим образом выполнять свои трудовые обязанности, предусмотренные трудовым договором, должностными инструкциями и иными локальными нормативными актами университета, устанавливающими круг профессиональных (служебных) обязанностей Работников, и постоянно повышать свой профессиональный и общекультурный уровень, совершенствовать теоретические знания и практические умения.

2.3.4. Бережно относиться к имуществу университета, использовать его по назначению, в соответствии со своими должностными обязанностями принимать меры к обеспечению его сохранности, снижению и предупреждению непроизводительных затрат.

2.3.5. Участвовать в мероприятиях по поддержанию чистоты и порядка на рабочих местах и территории университета.

2.3.6. Признавать и соблюдать права университета на объекты интеллектуальной собственности, созданные Работниками в порядке выполнения служебных обязанностей.

2.3.7. Не разглашать сведения конфиденциального характера (персональные данные работников и др.), информацию, охраняемую законом (государственную, коммерческую, служебную и иную), ставшую известной Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и персональные данные других Работников.

2.3.8. Своевременно оповещать Работодателя о невозможности по уважительным причинам выполнять свою работу.

2.3.9. Проявлять вежливость и такт в общении с другими Работниками и обучающимися университета, соблюдать нормы профессиональной этики, содействовать Работодателю в улучшении морально-психологического климата в своем подразделении и университете.

2.3.10. Соблюдать режим запрета курения на территории и в помещениях университета.

2.3.11. Соблюдать требования, установленные законодательством Российской Федерации, в том числе санитарными эпидемиологическими нормами, локальными нормативными актами Университета, действующими в период режима чрезвычайной ситуации или при возникновении угрозы распространения заболевания, представляющего опасность для окружающих, режима повышенной опасности либо в период осуществления на соответствующей территории ограничительных мероприятий (карантина), несоблюдение которых создает угрозу причинения вреда университету, его работникам и обучающимся.

2.3.12. При входе в здания университета, а также при нахождении в них работники обязаны использовать средства индивидуальной защиты органов дыхания (маски, респираторы), антисептические средства при посещении мест общего пользования с учетом рекомендаций Роспотребнадзора, а также соблюдать иные требования, установленные законодательством Российской Федерации, в том числе санитарными эпидемиологическими нормами, локальными нормативными актами университета, в период режима чрезвычайной ситуации или при возникновении угрозы распространения заболевания, представляющего опасность для окружающих, режима повышенной готовности, либо в период осуществления на соответствующей территории ограничительных мероприятий (карантина).

2.3.13. Предпринимать необходимые меры к мирному разрешению трудовых конфликтов, урегулированию индивидуальных трудовых споров.

2.4. Профком работников как полномочный представитель Работников обязуется:

2.4.1. Контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде, настоящего Договора.

2.4.2. Ориентировать Работников на соблюдение Устава университета, Правил внутреннего трудового распорядка работников, коллективного договора, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей.

2.4.3. Защищать права и законные интересы Работников.

2.4.4. От имени и в интересах Работников направлять запросы в органы государственной власти для разъяснения законодательства Российской Федерации в сфере прав и обязанностей Работников и обязательств Работодателя, практики его применения.

2.4.5. Участвовать в работе комиссий по организации и проведению культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий, в том числе летнего отдыха и оздоровления работников университета и их детей, комиссий университета по аттестации работников, охране труда, бюджетной и др.

3. Трудовые отношения

3.1. Трудовые отношения – 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

работников при обеспечении Работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

3.2. Трудовые отношения возникают между Работником и Работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

3.3. Трудовой договор – соглашение между Работодателем и Работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить Работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать Работнику заработную плату, а Работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка работников, действующие у данного Работодателя.

3.4. Трудовой договор с Работниками заключается в письменной форме на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

3.4.1. Трудовые договоры на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, заключаются на неопределенный срок или на определенный срок, соответствующие срокам избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности, которые определяются в порядке, установленном частью второй статьи 332 Трудового кодекса РФ.

Трудовые договоры на замещение должностей научных работников могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудовых договоров, с учетом особенностей, установленных статьей 336.1 Трудового кодекса РФ.

3.5. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение Работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

3.5.1. Под дистанционным работником понимается Работник, заключивший трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, указанные в п. 3.5, а также Работник, выполняющий трудовую функцию дистанционно в соответствии с локальным нормативным актом, принятым Работодателем в соответствии со статьей 312.9 ТК РФ и пп. 3.5.4 настоящего Договора.

3.5.2. Порядок, формы взаимодействия дистанционного Работника и Работодателя, в том числе в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам Работодателя, режим рабочего времени, порядок предоставления дистанционному Работнику, выполняющему дистанционную работу на постоянной основе, ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков определяются локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения профкома Работников, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору

3.5.3. Работодатель обеспечивает дистанционного Работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

Дистанционный Работник вправе с согласия или ведома Работодателя и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции принадлежащие Работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства. При этом Работодатель выплачивает дистанционному Работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств,

средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием, в порядке, сроки и размерах, которые определяются локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения Профкома работников, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

3.5.4. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, Работник может быть временно переведен по инициативе Работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод Работника на дистанционную работу по инициативе Работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

Согласие Работника на такой перевод не требуется. При этом Работодатель обеспечивает Работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе Работодателя, необходимыми для выполнения этим Работником трудовой функции дистанционно 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. При необходимости Работодатель проводит обучение Работника применению оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, рекомендованных или предоставленных Работодателем.

Работодатель с учетом мнения Профкома работников принимает локальный нормативный акт о временном переводе Работников на дистанционную работу, с которым Работник, временно переводимый на дистанционную работу, должен быть ознакомлен способом, позволяющим достоверно подтвердить его получение Работником.

На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе Работодателя на Работника распространяются гарантии, предусмотренные для дистанционного Работника.

3.5.5. К педагогическим работникам не применяется часть 7 статьи 312.9 ТК РФ в части времени простоя и его оплаты в случаях, когда работник не выполняет непосредственно свою трудовую функцию, если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

3.6. Замещение должностей педагогических Работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, и научных Работников в университете производится в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами университета.

3.7. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

3.8. Работодатель обязан:

1) не допускать ухудшения положения Работника, установленного действующим Отраслевым соглашением и настоящим Договором;

2) при приеме на работу ознакомить Работника под подпись с Уставом УУНиТ, Правилами внутреннего трудового распорядка работников, настоящим Договором, с Отраслевым соглашением, а также иными действующими в университете локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника;

3) уведомлять Работников в письменной форме о предстоящих изменениях трудового договора не позднее чем за 2 месяца до их введения, а также своевременно заключать дополнительные соглашения об изменении условий трудового договора;

4) при обращении Работника в Профком работников по поводу возникшего с Работодателем разногласия при заключении трудового договора представлять в Профком работников трудовой договор или его проект и объяснение о причинах разногласия.

3.9. Работодатель обязуется не допускать экономически и социально необоснованные сокращения Работников, а в случае возможного сокращения заблаговременно, не позднее чем за 2 месяца представлять в Профком работников письменную информацию о сокращении численности и штата, планы-графики высвобождения Работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

При угрозе массовых увольнений (применительно к УУНиТ высвобождение является массовым, если увольняется 10 и более процентов Работников университета в течение 90 календарных дней) Работодатель с учетом мнения Профкома работников:

1. прекращает прием новых Работников;

2. принимает меры по созданию дополнительных рабочих мест и опережающего обучения высвобождаемых Работников, перемещает их внутри университета на освободившиеся рабочие места;

3. по соглашению с Работниками переводит их на режим неполного рабочего времени или вводит режим неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по университету, с предупреждением о том Работников не позднее чем за два месяца.

3.10. При сокращении численности или штата Работников при равной производительности труда и квалификации помимо категорий Работников, указанных в статье 179 ТК РФ, предпочтение в оставлении на работе отдается следующим лицам:

а) лицам не более чем за два года до наступления права для назначения страховой пенсии по старости;

б) одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до 16 лет;

в) отцам, воспитывающим ребенка в возрасте до 16 лет без матери;

г) лицам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет.

3.11. Увольнение по инициативе Работодателя Работников, являющихся членами Профсоюза, производится с учетом мотивированного мнения Профкома работников в следующих случаях:

а) сокращения численности или штата Работников;

б) несоответствия Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

в) неоднократного неисполнения Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

3.12. В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации, в связи с отказом Работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора, Работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

3.13. В целях повышения эффективности труда, поощрения Работников и развития в организации духа соревновательности, профессиональной конкуренции между работниками и коллективами структурных подразделений Работодатель и Профком работников организуют и проводят:

- профессиональные конкурсы;

- рейтинги среди структурных подразделений;

- подготовку материалов на награждение наиболее отличившихся Работников.

3.14. С целью повышения правовой грамотности Работников Работодатель и Профком работников организуют и проводят обучение руководителей подразделений.

3.15. Педагогические и научные Работники повышают свою квалификацию с периодичностью, определенной федеральным законодательством.

3.16. При направлении Работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации в другую местность, оплачиваются

командировочные расходы в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

3.17. При направлении Работника в служебную командировку выдается денежный аванс на командировочные расходы.

3.18. Комиссия по социальному страхованию университета формируется в количестве 8 человек путем паритетного представительства в ее составе от Работодателя и Профкома работников.

3.19. Для молодых преподавателей и ученых университета в возрасте до 35 лет предусмотреть выделение 10 мест на конкурсной основе для подготовки докторских диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук без освоения программ подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре за счет средств университета.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха Работников университета определяется с учетом особенностей труда соответствующих работников Правилами внутреннего трудового распорядка работников ФГБОУ ВО «Уфимский университет науки и технологий», трудовым законодательством Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан.

4.2. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков регулируется трудовым законодательством и устанавливается Работодателем по согласованию с Профкомом работников с учетом необходимости обеспечения нормальной работы университета и благоприятных условий для отдыха Работников.

Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профкома работников не позднее чем за две недели до наступления календарного года в установленном порядке.

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

4.3. Для педагогических Работников университета устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы и шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье).

Режим рабочего времени педагогических Работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу университета, в пределах 36-часовой рабочей недели определяется с учетом выполнения преподавательской работы, а также осуществления научно-исследовательской, опытно-конструкторской, учебно-методической, организационно-методической, воспитательной, физкультурной, спортивно-оздоровительной работы.

Режим выполнения преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

Для Работников университета, за исключением педагогических Работников, продолжительность рабочего времени устанавливается 40 часов в неделю и пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

Для учебно-вспомогательного и прочего обслуживающего персонала с учетом специфики работы устанавливается 6-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями: воскресенье - общий выходной день, второй выходной день устанавливается по скользящему графику.

Продолжительность рабочего времени Работников регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка работников, Уставом университета, трудовым договором.

4.4. Верхний предел учебной нагрузки на одну ставку заработной платы по должностям профессорско-преподавательского состава устанавливается в объеме, не превышающем 900 часов в учебном году. Для преподавателей подразделений среднего профессионального образования, норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы которых составляет

720 часов в год, верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году.

Вести работу по поэтапному достижению рекомендованного Отраслевым соглашением верхнего предела учебной нагрузки по должностям, отнесенными к профессорско-преподавательскому составу.

4.5. Расчет и планирование годовой нагрузки профессорско-преподавательского состава производятся исходя из норм времени на основные виды работ профессорско-преподавательского состава, утвержденных ректором университета.

4.6. Средний объем учебной нагрузки, а также ее верхние пределы дифференцированно по должностям педагогических работников по структурным подразделениям университета ежегодно на начало учебного года устанавливаются локальным нормативным актом с учетом мнения выборного органа Профкома работников.

4.7. Работодатель доводит до сведения педагогических Работников их предварительную учебную нагрузку на новый учебный год до предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска.

4.8. Не рекомендуется в расписании занятий планировать одному преподавателю, работающему на одну ставку, без его согласия более 8 академических часов аудиторной нагрузки (лекции, практика, лабораторные, семинарские занятия) в течение рабочего дня.

4.9. При составлении графиков работы педагогических работников перерывы в рабочем времени в течение рабочего дня, составляющие более двух часов подряд, не связанные с их отдыхом и приемом пищи, не допускаются, за исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ.

При составлении расписаний занятий Работодатель обеспечивает непрерывную последовательность занятий, не допуская длительные перерывы между занятиями.

Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по заявлению работника, ведущего преподавательскую работу.

4.10. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для Работников в возрасте до шестнадцати лет – не более 24 часов в неделю;
- для Работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю;
- для Работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
- для Работников, условия труда на рабочих местах которых по специальной оценке условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 класса или опасным условиям труда, – не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени лиц в возрасте до восемнадцати лет, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, не может превышать половины норм, установленных частью первой настоящего пункта для лиц соответствующего возраста.

4.11. В университете применяется суммированный учет рабочего времени для некоторых категорий Работников согласно статье 104 Трудового кодекса РФ.

4.12. По соглашению между Работодателем и Работником, в том числе при заключении трудового договора, последнему может устанавливаться неполная рабочая неделя, неполный рабочий день или гибкий график работы.

4.13. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе:

- беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.14. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в случаях, перечисленных в части второй статьи 99 ТК РФ.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в случаях, перечисленных в части третьей статьи 99 ТК РФ

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Профкома работников.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе 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 только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Привлечение к сверхурочным работам осуществляется по письменному распоряжению Работодателя.

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

4.16. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, а также работ по графикам сменности.

Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа университета в целом или его отдельных структурных подразделений.

В случаях, предусмотренных частью 3 статьи 113 ТК РФ, привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается без их согласия.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в том числе вызванное необходимостью проведения экзаменационной сессии, учебных занятий с обучающимися по заочной форме обучения, дней открытых дверей для абитуриентов и их родителей и др., допускается с письменного согласия Работника и с учетом мнения Профкома работников. Инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть подпись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя.

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

Отзыв Работника из отпуска допускается только с его согласия. 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 восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.18. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

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

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый Работодателем с учетом пожеланий Работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности Работника;
- исполнения 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.

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

4.21. Научным работникам, имеющим ученую степень и занимающим штатные должности, по которым тарифно-квалификационными требованиями предусмотрены ученые степени, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск следующей продолжительности:

- докторам наук – 48 рабочих дней, с учетом их пересчета для оплаты в календарные дни, составляющие 56 календарных дней;
- кандидатам наук – 36 рабочих дней, с учетом их пересчета для оплаты в календарные дни, составляющие 42 календарных дня.

4.22. Право на использование ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в университете. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.23. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

Педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

4.24. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается соглашениями или локальным нормативным актом Университета, принимаемым с учетом мнения Профкома работников.

4.25. Работникам, занятym на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

4.26. Работнику по его письменному заявлению предоставляются дополнительные оплачиваемые выходные дни (дни отдыха) для сопровождения ребенка в 1 класс школы в День знаний – 1 рабочий день, при необходимости ухода за больным членом семьи, когда листок нетрудоспособности не выдается – 2 рабочих дня в году, в день бракосочетания, в день рождения ребенка, в день проводов в армию – по 1 дню в году.

Работодатель обязан один раз в год предоставлять работнику, достигшему возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации освобождение от работы на один рабочий день с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка, работникам предпенсионного возраста – освобождение от работы на два рабочих дня с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Другим работникам при прохождении диспансеризации предоставляется освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работники обязаны предоставить

работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в дни освобождения от работы.

4.27. Для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет одному из родителей (опекуну, попечителю) по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из названных лиц либо разделены ими между собой по своему усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в среднем заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами.

4.28. По семейным обстоятельствам и другимуважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, погибших или умерших вследствие ранения, контузии илиувечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, получивших ранение, контузию илиувечье при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, - до 35 календарных дней в году;

в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

4.29. Педагогические Работники не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы, имеют право на длительный отпуск сроком до одного года.

4.30. Длительный отпуск предоставляется по заявлению Работника на срок не более одного года.

4.31. Конкретная продолжительность отпуска определяется ректором, но не может быть более срока, указанного в заявлении Работника.

4.32. Длительный отпуск предоставляется, как правило, со дня, указанного в заявлении. В случае необходимости Работника для обеспечения продолжения качественного и непрерывного учебного процесса отпуск по решению ректора предоставляется с более поздней даты, но не позднее окончания текущего учебного года и (или) выхода Работника из основного ежегодного оплачиваемого отпуска после его окончания.

4.33. Если один из Работников соответствующего учебного подразделения на день подачи заявления другим Работником уже находится в длительном отпуске и (или) Работниками одного учебного подразделения одновременно подано нескольких заявлений о предоставлении длительного отпуска, ректором может быть установлена очередность предоставления таких отпусков с таким расчетом, чтобы отпуск в любом случае был предоставлен не позднее окончания учебного года, следующего за годом, в котором было подано заявление, и (или) выхода Работника из основного ежегодного оплачиваемого отпуска после его окончания.

4.34. Длительный отпуск:

- не продлевается на основании листка нетрудоспособности, полученного в период нахождения в таком отпуске;

- может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

4.35. Длительный отпуск может быть предоставлен в том числе лицам, работающим по совместительству.

4.36. Длительный отпуск, за исключением случая, предусмотренного пунктом 4.37 Договора, предоставляется без сохранения заработной платы.

4.37. Педагогические Работники, осуществляющие подготовку докторской диссертации на соискание ученой степени доктора наук, имеют право на предоставление длительного отпуска с выплатой единовременного пособия в размере от двадцати до пятидесяти процентов среднего заработка за три месяца за счет средств, полученных университетом от приносящей доход деятельности. Конкретный размер пособия определяется ректором исходя из финансовых возможностей.

4.38. Военнослужащим Военного учебного центра - ветеранам боевых действий, указанным в Федеральном законе «О ветеранах», предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 15 суток.

5. Оплата труда

5.1. Оплата труда Работников университета осуществляется в соответствии с трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Положением об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Уфимский университет науки и технологий», иными локальными нормативными актами Университета.

5.2. Заработка плата выплачивается в российских рублях. Выплата заработной платы работнику производится не реже чем каждые полмесяца со дня окончания периода, за который она начислена, и выплачивается в следующие числах:

- заработка плата за первую половину месяца – 22 числа текущего месяца;
- заработка плата за вторую половину месяца – 7 числа следующего месяца.

При совпадении дня перечисления заработной платы с выходным или нерабочим днем обеспечивается перечисление заработной платы накануне этого дня.

Даты выплаты заработной платы в декабре и при необходимости дополнительная дата для выплаты заработной платы в январе устанавливаются приказом ректора Университета.

5.3. Выплата заработной платы Работникам осуществляется в безналичном порядке путем перечисления денежных средств на банковский счет Работника с использованием национальной

платежной системы «МИР» в рамках реализуемых зарплатных проектов по договорам между Работодателем и банком.

5.4. При выплате заработной платы Работодатель обязан извещать каждого Работника в письменной или электронной форме о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Расчетный листок направляется на личный адрес электронной почты Работника либо выдается лично в руки (по заявлению Работника).

5.5. Работодатель осуществляет регулирование оплаты труда, стремясь к тому, чтобы на установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы Работников направлялось не менее 70% фонда оплаты труда университета.

5.6. Оплата труда педагогических Работников среднего профессионального образования производится с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в соответствии с Приложением № 3 к Отраслевому соглашению.

5.7. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере в соответствии с действующим законодательством.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются в отношении каждого работника приказом руководителя и трудовым договором с учетом мнения Профкома работников.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть отменены без проведения специальной оценки условий труда при определении полного соответствия рабочего места, на котором выполняется работа, требованиям безопасности.

5.8. Оплата труда Работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, а также по совместительству, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

5.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочная работа осуществляется в соответствии со статьями 152, 153 ТК РФ.

5.10. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы 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. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере:

- Работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, – в размере двойной дневной или часовой ставки;

- Работникам, получающим месячный оклад, – в размере одинарного дневного или часового заработка сверх заработка, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойного часового или дневного заработка сверх заработка, если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.12. Каждый час работы в ночное время (с 22⁰⁰ до 6⁰⁰ часов) оплачивается в размере двойного часового заработка.

5.13. Работодатель обеспечивает своевременную выплату текущей заработной платы и постепенное погашение сложившейся задолженности по заработной плате. Задолженность за предыдущие периоды выплачивается в соответствии с графиками, согласованными с Профкомом работников. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной стопятидесяти действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

5.14. Удержания из заработной платы Работника для погашения его задолженности перед Университетом производятся согласно действующему законодательству РФ.

5.15. Работодатель и (или) уполномоченные представители Работодателя, допустившие задержку выплаты Работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

5.16. В случае задержки выплаты работникам заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отствовать на рабочем месте. На время приостановки работы за работником сохраняется средний заработок.

5.17. Сохраняется заработка за Работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего Договора, Отраслевого соглашения по вине Работодателя или учредителя, а также за Работниками, приостановившими работу в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней.

5.18. Условия оплаты труда Работников, участвовавших в забастовках, определяются статьей 414 ТК РФ.

5.19. Работодатель в начале календарного года на заседании Ученого совета университета подводит итоги финансово-хозяйственной деятельности университета за предыдущий год.

5.20. С целью поддержки молодых преподавательских кадров предусмотреть стимулирование их труда.

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

Месячная оплата труда работников не ниже минимального размера оплаты труда пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в том числе заключенного по работе на условиях совместительства.

Оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, работы при совмещении профессий, районного коэффициента в заработной плате работника при доведении ее до минимального размера оплаты труда не учитывается и производится сверх минимального размера оплаты труда.

5.22. Работникам, награжденным ведомственными наградами, может быть установлена доплата к заработной плате в соответствии с Положением об оплате труда.

5.23. Сохранять за педагогическими работниками условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

а) после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет - не менее чем на один год;

б) до наступления права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно, не менее чем за один год;

в) по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года, - не менее чем на 6 месяцев;

г) в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию - на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

д) при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников, или ликвидации образовательных организаций высшего образования, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации, - не менее чем на 6 месяцев.

6. Охрана труда

Охрана труда – система сохранения жизни и здоровья Работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Условия труда – совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье Работника.

Безопасные условия труда – условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено, либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов.

Работодатель рассматривает охрану труда и здоровье Работников университета в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

6.1. Работодатель:

1. Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со ст.ст. 214, 217 Трудового кодекса РФ.

2. Знакомит Работников при приеме на работу с условиями охраны труда.

3. Обеспечивает соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

4. Обеспечивает за счет средств университета приобретение и выдачу в соответствии с установленными нормами специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средства, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке.

5. Проводит со всеми поступающими на работу, переведенными на другую работу Работниками университета, в том числе командированными на работу в университет, инструктажи, обучение и проверку знаний по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой медицинской помощи пострадавшим согласно ст. 219 ТК РФ и Положению о системе управления охраной труда в УУНиТ.

6. Проводит в установленном порядке расследование несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний с Работниками. Осуществляет учет и рассмотрение микротравм.

Руководители структурных подразделений обязаны немедленно информировать службу охраны труда и проректора по подчиненности обо всех случаях производственных травм.

7. Выполняет в установленные сроки мероприятия по улучшению условий и охраны труда. С целью создания нормальных условий труда при осуществлении педагогической деятельности в университете обеспечивает:

а) наличие столов и стульев для студентов и преподавателей в каждой учебной аудитории в соответствии с её вместимостью, электророзеток в рабочем состоянии, досок, мела, чистых тряпок (для досок), а также наличие кафедр в лекционных аудиториях;

б) уровень освещенности и температурный режим, соответствующие нормативам; отсутствие вибрации и шумовентиляции, превышающих нормативы;

в) чистоту аудиторий и коридоров;

г) наличие расходных материалов, необходимых для проведения лабораторных работ;

д) наличие и функционирование всех мест общего пользования в учебных корпусах в соответствии с санитарными нормами;

е) работу гардеробов во всех учебных корпусах;

ж) организацию подготовки университета к новому учебному году в соответствии с планом мероприятий, утвержденным ректором.

Готовность учебных корпусов, лабораторий, аудиторий и общежитий к новому учебному году ежегодно в августе-сентябре проверяется комиссией, создаваемой приказом ректора. Руководители структурных подразделений, коменданты учебных корпусов осуществляют подготовку вверенных им помещений и ежегодно предъявляют их к приемке комиссии согласно

плану мероприятий. При выявлении обстоятельств, создающих угрозу для здоровья и жизни Работников и обучающихся, должны приниматься немедленные меры по опечатыванию помещений, выведению аудиторий из расписания, проведению в них неотложных ремонтных работ.

8. Директора институтов, деканы факультетов ежегодно отчитываются на заседаниях ученого совета соответствующего института/факультета по вопросам охраны труда. Руководители других структурных подразделений университета отчитываются на собраниях коллективов Работников данных подразделений. К обсуждению таких отчетов привлекаются члены профбюро институтов/факультетов и структурных подразделений, комиссия по охране труда и служба охраны труда УУНиТ.

9. Обеспечивает функционирование на территории университета единой системы контроля управления доступом (СКУД) с целью обеспечения безопасности Работников, обучающихся и имущества университета.

10. Проводит работы по обеспечению возможности доступа Работников в пределах должностных обязанностей в учебные корпуса при помощи смарт-карт, поддерживаемых СКУД.

11. Организует ежедневный осмотр комендантами учебных корпусов вверенного им аудиторного фонда с фиксированием результатов осмотра в специальных журналах. При выявлении обстоятельств, создающих угрозу для здоровья и жизни Работников и обучающихся, должны приниматься немедленные меры по опечатыванию помещений, выведению аудиторий из расписания, проведению в них неотложных ремонтных работ.

12. Проводит не реже одного раза в квартал в университете санитарный день по уборке помещений.

13. Организует совместно с Профкомом работников два раза в год (весной и осенью) работы по благоустройству территории университета силами Работников и обучающихся университета.

14. Проводит инвентаризацию площадей, закрепление площадей за структурными подразделениями, исходя из санитарных норм и выполняемых функций.

15. Не создает новые кафедры и подразделения без соответствующего кадрового и материального (помещения, технические средства и т.д.) обеспечения.

16. Работодатель не проводит ремонтные работы, ухудшающие условия труда Работников во время учебного процесса, за исключением случаев, когда ремонтные работы вызваны чрезвычайными обстоятельствами.

17. Обеспечивает ежегодное проведение замеров сопротивления изоляции и заземления электрооборудования и компьютеров.

18. Обеспечивает тепловой режим, уровень освещенности на рабочих местах и в помещениях университета в соответствии с санитарно-техническими нормами и правилами труда.

19. Работодатель обязуется:

- сокращать продолжительность рабочего дня для работающих в помещениях на 4 часа, если температура в этих помещениях находится в пределах 15°-17 °C;

- прекращать работу в учебных, лабораторных и административных помещениях, если температура в них опускается ниже 15 °C;

- сокращать продолжительность рабочего дня для работающих в помещениях на 1 час, если температура в этих помещениях находится в пределах 28,5°-29 °C;

- сокращать продолжительность рабочего дня для работающих в помещениях на 2 часа, если температура в этих помещениях находится в пределах 29°-30,5°C;

- сокращать продолжительность рабочего дня для работающих в помещениях на 4 часа, если температура в этих помещениях превышает 30,5°C;

20. Прекращает проведение учебных занятий по физической культуре на открытом воздухе при температурах:

- - ниже -16° C без ветра,
- - ниже -15° C при скорости ветра до 5 м/сек,
- - ниже -10° C при скорости ветра от 6 до 10 м/сек,
- - минусовые температуры при скорости ветра более 10 м/сек.

21. Информирует Работников об условиях и охране труда на их рабочих местах и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

22. Обеспечивает нормативными документами по охране труда, инструкциями по охране труда, журналами инструктажа все подразделения университета.

23. Выделяет средства в размере не менее 2% от фонда оплаты труда на выполнение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, на приобретение спецодежды, спецобуви, средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, на обеспечение безопасной эксплуатации зданий и сооружений университета, оснащение кабинета охраны труда наглядными пособиями, демонстрационной аппаратурой и оргтехникой, в соответствии с Соглашением по охране труда.

24. Создает условия для функционирования медпункта.

25. Обеспечивает лечебно-профилактическое обслуживание Работников в соответствии с требованиями охраны труда.

26. Организует для лиц, принимаемых на работу в Университет, проведение за счет средств университета обязательных предварительных медицинских осмотров, психиатрического освидетельствования в случаях, предусмотренных законодательством.

27. Обеспечивает Работникам университета в течение трудовой деятельности прохождение обязательного периодического медицинского осмотра, психиатрического освидетельствования в случаях, предусмотренных законодательством.

Расходы по организации и проведению обязательного периодического медицинского осмотра полностью берет на себя Работодатель.

Отказ или уклонение Работника от прохождения обязательного периодического медицинского осмотра без уважительных причин рассматривается как нарушение трудовой дисциплины.

Работники, не прошедшие в установленном порядке обязательный периодический медицинский осмотр, отстраняются от работы.

28. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, обеспечивает выдачу молока или других равноценных пищевых продуктов, или по заявлению Работников предусматривается компенсационная выплата в размере, эквивалентном стоимости молока.

29. Расходы на спецпитание (молоко) для Работников, занятых на работах с вредными условиями труда, предусматриваются в сметах расходов по соответствующим госбюджетным и хоздоговорным темам.

30. Осуществляет обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний Работников в соответствии с Федеральным законом от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

31. Обеспечивает режим труда и отдыха Работников и студентов в соответствии с законодательством.

32. Создает совместно с Профкомом работников на паритетной основе комиссию по охране труда.

33. Ежегодно реализует мероприятия по улучшению условий и охраны труда работников.

34. Ежегодно информирует работников о мероприятиях по охране труда.

35. Обеспечивает выплату единовременной денежной компенсации, сверх предусмотренной федеральным законодательством, семье в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, в размере 10 МРОТ при условии проведения предусмотренного законодательством расследования несчастного случая, надлежащего оформления акта по форме Н-1.

36. Обеспечивает условия для осуществления уполномоченными лицами по охране труда профсоюзного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда и предоставляет оплачиваемое рабочее время для исполнения возложенных на них обязанностей.

По итогам календарного года поощряет единовременной стимулирующей выплатой уполномоченных по охране труда по результатам выполненной работы по представлению службы охраны труда по согласованию с Профкомом работников, а также выделяет средства на обучение по охране труда.

37. Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», предоставление гарантий и компенсаций работникам, занятым во вредных условиях труда, в установленном законодательством порядке.

38. Обеспечивает разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения Профкома работников в установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов порядке.

6.2. Профком работников обязуется:

1. Избирать уполномоченных по охране труда. Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда имеют право беспрепятственно проверять соблюдение требований охраны труда и вносить обязательные для рассмотрения Работодателем предложения об устраниении выявленных нарушений требований охраны труда.

2. Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве с Работниками.

3. Обращаться к Работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

4. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, и обязательств, предусмотренных настоящим Договором.

5. От имени и в интересах Работников направлять запросы в органы государственной власти для разъяснения законодательства Российской Федерации в сфере прав и обязанностей Работников и обязательств Работодателя, практики его применения.

6. Беспрепятственно посещать структурные подразделения университета и рабочие места.

7. Проверять работу всех точек общественного питания УУНиТ, других коммунально-бытовых структур, обслуживающих Работников.

6.3. В случае разногласий между Работодателем и Профкомом работников по вопросам безопасности и вредных условий труда на конкретном участке Профком работников вправе проводить свои независимые экспертизы условий работы с целью выявления их влияния на работоспособность и здоровье Работников, для чего вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

Заключение независимой экспертизы, проведенной Профкомом работников, передается Работодателю со своим постановлением, в котором излагается позиция Профкома работников и его предложения по устраниению конкретных нарушений в сфере охраны и безопасности условий труда.

Если заключение независимой экспертизы подтверждает мнение Профкома работников об отрицательном влиянии условий работы на работоспособность и здоровье, Работодатель в полном объеме компенсирует Профкому работников понесенные ею затраты в связи с проведением экспертизы.

7. Обязательства в области социально-бытового обеспечения Работников

Обязательства Работодателя

7.1. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

7.2. При расторжении трудового договора по инициативе Работника в связи с выходом на пенсию увольняемому Работнику выплачивается выходное пособие:

при непрерывном трудовом стаже работы в университете от 15 до 20 лет - в размере одного должностного оклада;

при непрерывном трудовом стаже работы в университете от 20 лет и более - в размере двух должностных окладов.

Учитывается непрерывный трудовой стаж за любой период работы в УУНиТ (БашГУ, УГАТУ).

Выходное пособие, предусмотренное настоящим пунктом, выплачивается Работнику, который впервые увольняется по причине выхода на пенсию, однократно за весь период его работы в Университете.

Выходное пособие, предусмотренное настоящим пунктом, не выплачивается в случае если Работник, увольняемый по собственной инициативе в связи с выходом на пенсию, подал документы для участия в конкурсе на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, или на замещение должности научного работника.

7.3. При прекращении трудового договора в связи с признанием Работника полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением увольняемому Работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее одного должностного оклада.

7.4. Учет нуждающихся в улучшении жилищных условий осуществляется Работодателем совместно с Профкомом работников. При экстренных случаях (пожар, наводнение и т.д.) Работникам, нуждающимся в жилье, может временно выделяться жилая площадь в студенческих общежитиях Университета по согласованию с первичной профсоюзной организацией студентов ФГБОУ ВО «Уфимский университет науки и технологий» Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации. Оплата проживания в общежитиях для Работников Университета устанавливается согласно тарифам на жилищно-коммунальные услуги.

7.5. Работодатель ежегодно выделяет средства на удешевление путевок:

- Работникам, членам их семей в спортивно-оздоровительные подразделения университета.
- Работникам на оздоровление длительностью не менее 10 дней в санаторно-курортных организациях, но не чаще одного раза в три года. Размер материальной помощи на оздоровление определяется в зависимости от непрерывного стажа работы в УУНиТ (УГАТУ, БашГУ).

7.6 Стоимость путевок в спортивно-оздоровительные лагеря «Авиатор», «Кульчум» и «Агидель» для отдыха и оздоровления сотрудников и членов их семей устанавливается по согласованию с Профкомом работников.

7.7. Работодатель проводит плановый текущий и капитальный ремонты спортивно-оздоровительных лагерей «Авиатор», «Кульчум» и «Агидель» в пределах плана ФХД.

7.8. Работодатель осуществляет перевозку отдыхающих из числа работников списочного состава и членов их семей в спортивно-оздоровительные подразделения Университета и обратно.

7.9. Работодатель совместно с Профкомом работников:

- организовывает посещение Работниками и членами их семей культурно-массовых мероприятий, театров и концертов;
- создает базу данных одиноких родителей, многодетных семей, неработающих ветеранов труда с целью оказания им помощи;
- проводит спартакиаду «Здоровье» для Работников.

С целью улучшения охраны здоровья, развития физической культуры и организации отдыха Работников и членов их семей Работодатель предоставляет по ходатайству структурных подразделений Университета спортивные и тренировочные залы.

7.10. Работодатель разрабатывает и реализует систему мер морального и материального поощрения Работников:

- а) достигших высоких спортивных результатов в спартакиаде «Здоровье» среди вузов г. Уфы, в чемпионатах РФ, чемпионатах Европы и мира;
- б) занявших призовые места в международных, всероссийских и региональных конкурсах, конференциях, олимпиадах.

7.11. Работодатель создает необходимые условия для организации питания обучающихся и работников Университета и осуществляет контроль за качеством питания.

7.14. Работодатель обязуется:

- а) создавать необходимые условия для ежегодного проведения в структурных подразделениях университета Дня здоровья;

- б) выделять средства для организации мероприятий для детей, на оплату детских новогодних подарков к Новому году для детей Работников (до 14 лет включительно);
- в) предусмотреть выделение в бюджете университета средств на культурно-массовые и спортивно-оздоровительные мероприятия;
- г) на основании решения комиссии по оказанию материальной помощи в рамках предельного размера средств, направляемых университетом на оказание материальной помощи, в порядке, предусмотренном локальным актом университета, оказывать единовременную материальную помощь:
 - в связи со смертью близких родственников (жены, мужа, отца, матери, детей) – в размере от 50 % до 100 % МРОТ;
 - в связи со сложной операцией, длительным лечением, при онкологическом заболевании и др. (при наличии подтверждающих документов медицинских учреждений) – в размере от 50 % до 100 % МРОТ;
 - в связи с юбилейной датой Работника – в размере от 50 % до 100 % МРОТ;
 - в связи с рождением ребенка – в размере от 50 % до 100 % МРОТ;
 - родителям или лицам, их замещающим (одному из работающих в университете), имеющим трех и более детей в возрасте до 18 лет или ребенка (детей), обучающегося по очной форме по образовательным программам среднего профессионального образования, программам бакалавриата и программам специалитета на весь срок обучения, или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, – в размере от 100 % до 200 % МРОТ;
 - одиноким матерям, одиноким отцам, имеющим детей до 18 лет, или ребенка (детей), обучающегося по очной форме по образовательным программам среднего профессионального образования, программам бакалавриата и программам специалитета на весь срок обучения – в размере от 100 % до 200 % МРОТ;
 - родителям-инвалидам, имеющим детей до 18 лет, – в размере от 100 % до 200 % МРОТ;
 - работникам Университета, являющимся участниками специальной военной операции, или имеющим близких родственников (жену, мужа, мать, отца, детей), участвующих в специальной военной операции, в размере до 200% МРОТ;
 - в отдельных случаях – в размере, установленном работодателем;
- е) не допускать продажу табачных изделий, алкогольных, слабоалкогольных напитков, в том числе пива, а также их распитие в учебных корпусах и общежитиях университета.
- ж) запретить курение во всех учебных корпусах и общежитиях университета в соответствии с требованиями действующего законодательства;
- з) обеспечивать функционирование комнаты матери и ребенка, а также группы кратковременного пребывания детей.

7.15. Выплата материальной помощи в связи с юбилейной датой Работника производится на основании служебной записи руководителя структурного подразделения и справки кадровой службы о юбилейной дате Работника в соответствии с локальным нормативным актом Университета.

Юбилейными датами считаются 50 лет, 60 лет, 70 лет и далее каждые 5 лет.

7.16. Работодатель ежегодно оказывает материальную помощь:

- неработающим пенсионерам, вышедшим на пенсию из УУНиТ и проработавшим в университете не менее 10 лет, ко Дню пожилых людей;
- ветеранам Великой Отечественной войны – ко Дню Победы.

7.17. В случае смерти Работника университета, а также бывшего Работника университета, проработавшего в университете не менее 10 лет и ушедшего на пенсию из университета, Работодатель оплачивает ритуальные услуги в размере до 10000 руб., выделение автотранспорта, приобретение цветов и венков.

7.18. Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования и поступающим в указанные образовательные учреждения, Работодатель обеспечивает гарантии и компенсации согласно Трудовому кодексу Российской Федерации (глава 26 ТК РФ).

7.19. В целях материальной поддержки молодых преподавателей и Работников УУНиТ, стимулирования их научно-педагогической деятельности и обеспечения сбалансированной кадровой политики Университета устанавливаются ежемесячные гранты Ученого совета. Порядок представления и присуждения стипендий регулируется «Положением о грантах Ученого совета молодым преподавателям и сотрудникам УУНиТ».

7.20. За социально-значимую инициативу, направленную на усиление творческой эффективности работы коллектива, предусмотрено премирование (по совместному усмотрению Работодателя и Профкома работников).

7.21. Работодатель обеспечивает направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации не реже одного раза в три года с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов, как это установлено трудовым законодательством, или без отрыва от производства.

7.22. Педагогическим работникам образовательных организаций высшего образования, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения указанной государственной итоговой аттестации, предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

7.23. Педагогическим и научным работникам образовательных организаций высшего образования, участвующим в проведении внутренних вступительных испытаний для абитуриентов и (или) аспирантов, осуществляются дополнительные выплаты за работу по подготовке и проведению вступительных испытаний из средств образовательной организации высшего образования 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 актом организации.

7.24. Профком работников обязуется:

- а) выделять беспрецентную ссуду для членов профсоюза за счет средств бюджета Профсоюзной организации;
- б) выделять средства для оказания материальной помощи в соответствии с Положением о порядке оказания материальной помощи для членов профсоюза;
- в) организовать работу комиссии по контролю за ценами и качеством блюд в столовой и буфетах университета;
- г) проводить консультации по вопросам социальной защиты и социального обеспечения Работников;
- д) при наличии возможности участвовать в софинансировании мероприятий, проводимых университетом;
- е) оказывать организационную, информационную и материальную поддержку проводимым университетом культурно-массовым и физкультурно-оздоровительным мероприятиям.

8. Гарантии прав профсоюзной организации и членов профсоюза

8.1. Права и гарантии деятельности профсоюзной организации определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Отраслевым соглашением.

8.2. Работодатель и Профком работников обязуются сотрудничать в рамках законодательства по всем вопросам социально-трудовых отношений, признавать право каждой из сторон предъявлять справедливые и взаимные требования, обеспечивать регулярное и полное информирование сторон по всем вопросам, относящимся к их компетенции.

8.3. Стороны договорились, что не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого Работника в связи с его членством в Профсоюзе или профсоюзной деятельностью, и не препятствовать функционированию Профкома работников.

8.4. Председатель Профкома работников избирается в состав Ученого совета УУНиТ, а председатели профсоюзных бюро факультетов, институтов избираются в состав ученых советов факультетов, институтов конференцией работников и обучающихся Университета или трудовым коллективом.

8.5. Работодатель с учетом мнения (мотивированного мнения, с согласия) Профкома работников рассматривает следующие вопросы:

1) увольнение Работников, являющихся членами профсоюза, по инициативе Работодателя в случаях:

- сокращения численности или штата Работников (п.2 ст. 81 ТК РФ);
- несоответствия Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п.3 ст. 81 ТК РФ);
- неоднократного неисполнения Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.5 ст. 81 ТК РФ).

2) привлечение к сверхурочным работам, к работе в выходные, нерабочие праздничные дни (ст.ст. 99, 113 ТК РФ);

3) разделение рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ), составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

4) утверждение графика отпусков (ст. 123 ТК РФ);

5) принятие локальных нормативных актов, устанавливающих системы оплаты и стимулирования труда, включая системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок (ст.ст. 135, 144 ТК РФ);

6) нормирование труда (ст. 159 ТК РФ);

7) утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);

8) установление перечня должностей Работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

9) введение, замена и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);

10) перечень необходимых мер, предпринимаемых Работодателем при угрозе массовых увольнений (ст. 180 ТК РФ);

11) утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

12) создание комиссий по охране труда (ст. 224 ТК РФ);

13) разработка и утверждение правил и инструкций по охране труда для Работников (ст. 214 ТК РФ);

14) установление конкретных размеров повышения оплаты труда Работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ);

15) определение форм подготовки и дополнительного профессионального образования Работников (ст. 196 ТК РФ).

8.6. Работодатель предоставляет Профкому работников по его запросу информацию и разъяснения о численности, составе Работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям Работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) Работников и другим социально-экономическим вопросам.

8.7. Профком работников обязуется по запросу Работодателя предоставлять сведения, информацию и документы, подтверждающие порядок и размеры расходования целевых средств, полученных Профкомом работников от Работодателя.

8.8. Работодатель создает необходимые условия для деятельности профсоюзной организации. Университет предоставляет профсоюзной организации в бесплатное пользование и обслуживание (отопление, электроэнергия, уборка помещения, косметический ремонт, охрана)

комнату 323«а» в физико-математическом корпусе Университета, а также обеспечивает: телефонной связью, ПЭВМ с электронной почтой и интернетом, необходимой мебелью, средствами оргтехники, канцтоварами, транспортом по заявке, помещениями для проведения собраний, заседаний, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможностью размещения информации в доступном для всех Работников месте.

8.9. Работодатель при наличии письменного заявления Работников обеспечивает ежемесячное перечисление на счет Профкома работников членских взносов из заработной платы Работников, являющихся членами Профсоюза; перечисление членских профсоюзных взносов производится в полном объеме и одновременно с уплатой налога с заработной платы Работников.

8.10. Работодатель по письменному заявлению Работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших Профком работников представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем, ежемесячно перечисляет на счет Профкома работников (через бухгалтерию организации) денежные средства в размере 1% от заработной платы (ст. 30, ст. 377 ТК РФ), одновременно с выплатой заработной платы.

8.11. Работодатель регулярно (1 раз в квартал) предоставляет Профкому работников списки работников, у которых профсоюзные взносы удерживаются через бухгалтерию университета.

8.12. Работодатель освобождает от работы с сохранением заработной платы председателя, членов выборных органов Профкома работников университета, председателей профбюро на время участия их в качестве делегатов созываемых Профсоюзом по всем уровням профсоюзной структуры съездов, пленумов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях.

8.13. Освобожденные профсоюзные работники обладают такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и работники Университета в соответствии с коллективным договором.

По представлению Профкома работников Работодатель может премировать активно работающих членов профсоюзного комитета, устанавливать активно работающим председателям профбюро факультетов, институтов и подразделений ежемесячные доплаты к заработной плате.

8.14. Работа на выборной должности председателя Профкома работников и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности образовательной организации, факультетов, кафедр.

8.15. Профком работников имеет право при поддержке структурного подразделения выдвигать кандидатуры выборных профсоюзных Работников на присвоение почетных званий и награждение ведомственными знаками отличия в установленном в УУНиТ порядке.

8.16. Члены профкома, профорги освобождаются от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива до 3 часов в неделю по согласованию со своим руководителем, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы (не более 3 рабочих дней в году) с сохранением заработной платы.

8.17. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ, с председателем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 ТК РФ.

8.18. Работодатель и иные должностные лица не вправе препятствовать представителям Профкома работников посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и для осуществления контроля за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить Профкому работников о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (ст. 370 ТК РФ, ст. 11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

8.19. Работодатель перечисляет на счет Профкома работников средства университета на культурно-массовые, физкультурно-оздоровительные мероприятия и др.

8.20. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий Работникам, входящим в состав выборных коллегиальных органов Профкома работников и не освобожденным от основной работы,

освобожденным профсоюзным Работникам, а также Работникам, являвшимся членами выборного профсоюзного органа в порядке, предусмотренном законодательством.

8.21. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности университета, факультетов, институтов, кафедр и принимается во внимание при поощрении Работников, их аттестации, при избрании по конкурсу на замещение педагогической и научной должности, при разработке внутривузовских положений по рейтингам факультетов, институтов и кафедр.

8.22. Профком работников содействует реализации настоящего Договора, снижению социальной напряженности в коллективах подразделений.

9. Молодежная политика

9.1. Стороны совместно осуществляют мероприятия по реализации молодежной кадровой политики в области науки и образования, по развитию академической карьеры молодых научно-педагогических работников и их всесторонней социальной поддержке.

9.2. В целях достижения устойчивого развития науки и образования и повышения потенциала научно-педагогических работников до 39 лет, путем расширения их возможностей для эффективной самореализации Стороны пришли к соглашению осуществлять мероприятия, способствующие формированию позитивного имиджа и повышению социального статуса молодых научно-педагогических работников, замещающих должности профессорско-преподавательского состава и научных сотрудников, развивать партнерские отношения с молодежными общественными объединениями и организациями в целях реализации молодежной политики Профкома работников, изучения передового опыта, применения новых форм методов работы с молодежью с целью поддержки молодых работников.

9.3. Работодатель обязуется:

- ежегодно выделять места в аспирантуре за счет внебюджетных средств университета;
- назначать аспирантам стимулирующие выплаты за защиту кандидатской диссертации в срок;
- назначать молодым преподавателям стимулирующие выплаты за защиту кандидатской и докторской диссертации;
- назначать научным руководителям стимулирующие выплаты, подготовившим аспиранта к защите ученой степени кандидата наук в установленные сроки;
- ежегодно выделять молодым преподавателям гранты ученого совета за достижения в образовательной и научной деятельности;
- по заявлениям молодых научно-педагогических работников оценивать нуждаемость в улучшении жилищных условий для участия в республиканских и федеральных грантах, проектах по улучшению жилищных условий молодых кадров;
- проводить конкурсы педагогического мастерства для развития профессиональных и надпрофессиональных компетенций молодых научно-педагогических работников;
- способствовать созданию условий для развития компетенций молодых научно-педагогических работников через организацию курсов повышения квалификаций и стажировок.

9.4. Профком работников обязуется:

- создавать условия для привлечения молодых научно-педагогических работников к профсоюзной деятельности путем реализации мероприятий, мотивирующих их к вступлению в ряды членов профсоюза;
- организовывать конференции, слеты, форумы, семинары, круглые столы по конкретным молодежным проблемам;
- содействовать самоорганизации молодых научно-педагогических работников с целью реализации их общественно полезных инициатив и интересов.

10. Контроль за выполнением Договора

10.1. Во исполнение настоящего Договора стороны в месячный срок со дня даты его подписания разрабатывают и принимают план мероприятий на очередной год. В плане устанавливается объем работ, сроки их выполнения, ответственные исполнители. Работы по выполнению плана оформляются соответствующим приказом ректора по согласованию с Профкомом работников. По результатам отчетного года составляются и принимаются план и Соглашение по охране труда на следующий год.

10.2. Для оперативного решения вопросов, возникающих в ходе выполнения Договора и контроля, договаривающиеся стороны создают постоянно действующую комиссию с равным представительством от администрации и Профкома работников.

10.3. Контроль над выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его, а также соответствующие органы, осуществляющие контроль над соблюдением трудового законодательства.

10.4. В порядке контроля над выполнением коллективного договора Работодатель и Профком работников имеют право запрашивать друг у друга необходимую информацию о ходе выполнения отдельных положений коллективного договора.

10.5. Лица, нарушившие порядок переговоров, не предоставившие необходимую информацию или исказившие ее, нарушающие порядок осуществления контроля над выполнением настоящего коллективного договора, а также виновные в его неисполнении или нарушении, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами.

По требованию Профкома работников Работодатель принимает меры, предусмотренные действующим законодательством, к Работникам, по вине которых нарушаются и не выполняются условия коллективного договора.

10.6. Работодатель и Профком работников (регулярно) не реже одного раз в год информируют коллектив университета о выполнении настоящего Договора и отчитываются на собрании трудового коллектива работников Университета (на расширенном заседании Ученого совета Университета) с приглашением профсоюзного актива.

10.7. Отчет об исполнении коллективного договора утверждается конференцией Работников и обучающихся университета.

10.8. Договор в течение 7 рабочих дней со дня подписания направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в Министерство семьи, труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан для уведомительной регистрации. Вступление Договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

10.9. После утверждения и регистрации настоящий коллективный договор рассыпается в виде электронного документа в системе электронного документооборота университета во все структурные подразделения университета, а также размещается на официальном сайте Университета.

10.10. Все условия Договора являются обязательными для подписавших его сторон и распространяются на Работников всех структурных подразделений университета, включая филиалы и обособленные подразделения.

10.11. Договор вступает в силу с 01.01.2026 и действует по 31.12.2028. За три месяца до окончания срока действия Договора любая из сторон вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового коллективного договора. В течение срока действия Договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

10.12. Изменение и дополнение Договора производятся решением конференции Работников и обучающихся Университета или по письменному соглашению, принятому постоянно действующей комиссией с равным представительством от Работодателя и Профкома работников, с последующим утверждением на конференции Работников и обучающихся.

10.13. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Университета, реорганизации в форме преобразования, расторжения трудового договора с ректором университета либо переизбрания председателя Профкома работников, подписавших настоящий Договор. При смене формы собственности УУНиТ Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

10.14. Стороны, подписавшие Договор, пришли к соглашению:

а) в период действия Договора Работодатель не осуществляет мер, ухудшающих положения Работников по сравнению с оговоренными в нем условиями, не проводит экономически и социально необоснованных увольнений;

б) Работники, при соблюдении Работодателем норм трудового законодательства и условий Договора, отказываются от применения крайней меры (забастовки) при возникновении разногласий и разрешают их путем переговоров.

От Работодателя:

Ректор ФГБОУ ВО «Уфимский университет науки и технологий»

От Работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации ФГБОУ ВО «Уфимский
университет науки и технологий»
Профессионального союза работников
народного образования и науки Российской
Федерации

Хужахметов А.О. А.О. Хужахметов
«14» 01 2026 г.