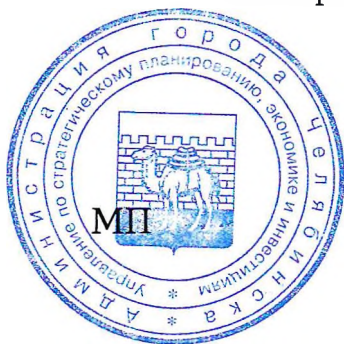


Коллективный договор, заключенный между
коллективом работников в лице председателя
первичной профсоюзной организации с одной стороны
и администрацией организации в лице
ректора учреждения - с другой,
принятый на конференции работников и обучающихся

**Федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения высшего образования
«Челябинский государственный университет»**

07.12.2023 протокол № 01, с приложениями 2, листов 23,
зарегистрирован Администрацией города Челябинска.

Регистрационный № К – 102 от 25.12.2023



Заместитель начальника Управления
по стратегическому планированию,
экономике и инвестициям
Администрации города Челябинска

И. А. Галанцева

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет»
(ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)

Ректор ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

С.В. Таскаев

«28» декабря 2023 г.

Председатель ППО работников ФГБОУ ВО
«ЧелГУ» Профессионального союза
работников народного образования и науки
Российской Федерации

Ш.Ш. Ягафаров

«28» декабря 2023 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР НА 2024 – 2026 ГОДЫ

Рассмотрен и утвержден конференцией
работников и обучающихся ФГБОУ ВО «ЧелГУ»
07 декабря 2023 года

Челябинск
2023

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет»
(ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)

Коллективный договор на 2024-2026 годы

1. Общие положения

1.1 Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (далее – Университет, ЧелГУ, Работодатель) в лице ректора Таскаева Сергея Валерьевича, действующего на основании Устава ЧелГУ, и коллектив ЧелГУ (далее – Работники), в лице председателя первичной профсоюзной организации работников ФГБОУ ВО «Челябинский государственный университет» Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Профком) Ягафарова Шакира Шавкатовича, совместно именуемые Стороны, заключили настоящий коллективный договор (далее – Договор) о нижеследующем.

1.2 Предметом Договора является регулирование трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в целях повышенной, по сравнению с действующим законодательством, защиты прав и законных интересов работников ЧелГУ на основе согласования интересов Сторон. В случае изменения законодательства РФ в части, улучшающей положение работников ЧелГУ по сравнению с условиями Договора, непосредственно действуют новые нормы законодательства России.

1.3 Работодатель в соответствии с пунктом 2 части 6 статьи 26 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» признает Профком представительным органом Работников. При возникновении коллективных трудовых споров Профком выявляет причины их возникновения и прилагает необходимые усилия для их урегулирования в порядке, предусмотренном главой 61 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

1.4 Стороны руководствуются Отраслевым соглашением по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации (далее – Отраслевое соглашение).

1.5 Все условия коллективного договора являются обязательными для подписавших его Сторон. Действие Договора распространяется на всех работников ЧелГУ, за исключением работников Костанайского филиала ФГБОУ ВО «ЧелГУ».

1.6 Стороны строят взаимные отношения на основе принципов социального партнерства, доверия, открытости, добросовестности и демократичности.

1.7 Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.8 В Университете предусматриваются должности:

- педагогических и научных работников, которые относятся к научно-педагогическим работникам (далее – НПР) (педагогические работники относятся к профессорско-преподавательскому составу (далее – ППС) и к педагогическим работникам (далее – иные педагогические работники);

- учебно-вспомогательных работников (далее – УВП);

- административно-хозяйственных работников (административно-управленческий и обслуживающий персонал) (далее соответственно – АУП и ОП).

2. Трудовые отношения

2.1 Трудовой договор с Работниками Университета заключается в письменной форме, как правило, на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

2.2 Трудовые договоры на замещение должностей научно-педагогических работников (за исключением должностей иных педагогических работников) могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора, с учетом особенностей, установленных статьями 332 и 336.1 Трудового кодекса Российской Федерации. Заключение трудового договора на замещение должностей педагогических работников, относящихся к ППС, научных работников, а также переводу на указанные должности, предшествует избранию по конкурсу на замещение соответствующей должности с указанием срока избрания, которое проводится в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, с учетом Устава и иных локальных нормативных актов ЧелГУ. Срок избрания по конкурсу на замещение соответствующей должностей, относящихся к ППС, определяется уполномоченным коллегиальным органом управления, в соответствии с локальными нормативными актами ЧелГУ и может быть неопределенным или определенным в пределах не менее трех лет и не более пяти лет. В случае, если трудовой договор между педагогическим работником, относящимся к ППС, и ЧелГУ заключается для выполнения определенной работы, носящей заведомо срочный (временный) характер, допускается избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности на срок менее трех лет, но не менее чем на один год.

2.3 Содержание трудового договора с работниками Университета, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Отраслевым соглашением, Уставом и Правилами внутреннего трудового распорядка ЧелГУ. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, Отраслевого соглашения, коллективного договора, Устава и иных локальных нормативных актов Университета.

2.4 Университет с учетом рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта», в редакции приказа Минтруда России от 20 февраля 2014 г. № 103н, обеспечивает заключение с Работниками Университета трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат, а также меры социальной поддержки, предусматривающих, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в год) за ставку заработной платы);
- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и

(или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в Университете показателей и критериев.

2.5 Университет обязуется обеспечить своевременное уведомление Работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации (за исключением случаев, связанных с повышением заработной платы работнику, не связанных с изменением организационных или технологических условий труда) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

По соглашению сторон трудового договора, заключаемому в письменной форме, возможно изменение определенных условий трудового договора без уведомления работника в письменной форме.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, Отраслевым соглашением, коллективным договором, являются недействительными, и применяться не могут.

Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) Университета не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником, за исключением ректора ЧелГУ, его заместителей и главного бухгалтера.

2.6 Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в учебный год в соответствии с Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» не требует заключения (оформления) трудового договора по совместительству.

2.7 Университет обязуется:

- до подписания трудового договора с работником ознакомить его под подпись с Уставом Университета, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, положением об оплате труда, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

- не допускать снижения уровня трудовых прав Работников Университета, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения, за достижение коллективных результатов труда;

- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, и (или) профессиональным стандартом при определении требований к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

- учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ.

2.8 Работники обязуются добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами, должностными инструкциями, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, иные локальные нормативные акты ЧелГУ, бережно относиться к имуществу ЧелГУ и соблюдать требования охраны труда и пожарной безопасности, а также содействовать экономии электрических, водных и тепловых ресурсов.

3. Оплата труда

3.1 Оплата труда Работников осуществляется в соответствии с действующим трудовым законодательством, Положением об оплате труда работников ЧелГУ и иными локальными нормативными актами, регулирующими вопросы оплаты труда, с учетом мнения Профкома.

3.2 Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Запрещается какая бы то ни было дискриминация (различия, исключения и предпочтения, не связанные с деловыми качествами работника) при установлении и изменении условий оплаты труда.

3.3 Месячная заработная плата работника, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

3.4 Заработная плата работников (без учета выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с Положением об оплате труда работников ЧелГУ, в случае изменения (совершенствования) системы оплаты труда Работников не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей Работников и выполнения ими работ той же квалификации.

3.5 Должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

3.6 Размеры должностных окладов устанавливаются на основе отнесения должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ) с учетом сложности и объема выполняемой работы.

3.7 С учетом условий труда и норм законодательства Российской Федерации Работникам Университета устанавливаются выплаты компенсационного характера. Размеры и условия выплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Положением об оплате труда работников ЧелГУ, иными локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения Профкома.

3.8 В целях поощрения Работников Университета за выполненную работу и их стимулирования к качественному результату труда Работникам Университета устанавливаются выплаты стимулирующего характера. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда работников ЧелГУ, иными локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом

мнения Профкома.

3.9. Размер должностного оклада, размеры и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с работником или в дополнительном соглашении к трудовому договору.

3.10 Фонд оплаты труда Работников Университета формируется за счет всех видов финансового обеспечения.

3.11 Средства фонда оплаты труда (в пределах экономии) могут быть направлены на осуществление выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами Университета о выплатах социального характера, принимаемыми с учетом мнения Профкома.

3.12 Выплата заработной платы производится два раза в месяц: 20 числа текущего месяца – выплата за первую половину месяца пропорционально отработанному времени, исходя из должностного оклада с учётом выплат компенсационного и стимулирующего характера, 5 числа следующего месяца – расчет за отработанный месяц пропорционально отработанному времени, исходя из должностного оклада с учётом выплат компенсационного и стимулирующего характера. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

3.13 Выдача расчетных листков Работникам производится финансовым управлением не ранее дня выплаты заработной платы в соответствии с трудовым законодательством и локальным нормативным актом Университета.

3.14 При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, Университет обязан в день увольнения выплатить не оспариваемую им сумму.

3.15 При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, Университет выплачивает их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 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. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины Университета.

3.16 В целях повышения социального статуса работника Университета, престижа педагогической профессии и мотивации труда Стороны совместно вырабатывают предложения по:

- повышению уровня оплаты труда Работников, в том числе индексации заработной платы с учетом уровня инфляции;
- сохранению соотношений уровней оплаты труда, установленных Указами Президента Российской Федерации, исходя из прогноза роста номинальной заработной платы по отдельным категориям Работников, а также уровня инфляции.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1 Организация образовательного процесса в ЧелГУ регламентируется федеральными государственными образовательными стандартами, рабочими учебными планами реализуемых основных профессиональных образовательных программ по направлениям и специальностям подготовки, календарными графиками учебного процесса по формам обучения, учебными поручениями кафедрам и расписанием учебных занятий.

4.2 Продолжительность рабочего времени и времени отдыха Работников Университета определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

4.3 Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников Университета (ППС и иных педагогических работников) регулируется Трудовым кодексом Российской Федерации, Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

4.4 Нормальная продолжительность рабочей недели для Работников ЧелГУ составляет 40 часов, а для Работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, – не более 36 часов в неделю.

4.5 Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 39 часов в неделю.

4.6 Режим рабочего времени и времени отдыха Работников Университета определяется Трудовым кодексом Российской Федерации, Правилами внутреннего трудового распорядка ЧелГУ, трудовыми договорами, приказами ректора. По письменному заявлению работника, ему может быть установлен гибкий (индивидуальный) график работы, который оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору.

4.7 Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников Университета (ППС и иных педагогических работников) определяется правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, разработанными в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», а также приказами ректора, утвержденным расписанием учебных занятий, установленным в Университете расписанием звонков и утвержденным в установленном порядке индивидуальным планом работы на учебный год.

4.8 Учебная нагрузка для ППС устанавливается Университетом самостоятельно в зависимости от занимаемой работником должности и уровня его квалификации в объеме, не превышающем 900 часов в учебном году на занимаемую ставку. Индивидуальная учебная работа преподавателя устанавливается заведующим кафедрой, утверждается решением кафедры и фиксируется в индивидуальном плане-отчете преподавателя.

4.9 Учебная нагрузка для иных педагогических работников устанавливается

Университетом самостоятельно в зависимости от занимаемой работником должности и уровня его квалификации в объеме, не превышающем 720 часов в учебном году на занимаемую ставку. Индивидуальная учебная работа педагогического работника устанавливается директором Колледжа ЧелГУ, заведующим кафедрой, фиксируется в индивидуальном плане работы.

4.10 НПР Университета имеют право на выполнение обязанностей, связанных с научной, творческой и исследовательской работой, а также другой работой, предусмотренной должностными обязанностями или индивидуальным планом, как непосредственно в Университете, так и за его пределами.

4.11 НПР Университета имеют право на свободные от обязательного присутствия в Университете дни с целью использования их для дополнительного профессионального образования, самообразования, научной работы, подготовки к учебным занятиям. Использование указанных дней возможно с учётом расписания учебных занятий и требует согласования с непосредственным руководителем НПР.

4.12 Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения экзаменационной сессии, учебных занятий с обучающимися по заочной форме обучения, дней открытых дверей для абитуриентов и их родителей, вступительных испытаний для поступающих и т.д., допускается по письменному распоряжению ректора с письменного согласия работника и с учетом мнения Профкома.

Университет обеспечивает оплату за работу в выходной или нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере, либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляет ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.13 Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков Работникам Университета осуществляется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым ректором с учетом мнения Профкома, не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

4.14 Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков педагогическим работникам Университета (ППС и иным педагогическим работникам) осуществляется, как правило, после окончания учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым ректором с учетом мнения Профкома.

4.15 Исполнение утвержденного графика отпусков обязательно как для работодателя, так и для работника. Изменение графика отпусков со стороны работодателя возможно только с письменного согласия работника и Профкома. Изменение графика отпусков со стороны работника возможно при наличии уважительных причин и при своевременной подаче заявления о внесении изменений в график отпусков, не менее чем за две недели до установленной даты отпуска.

4.16 Отзыв из отпуска осуществляется по приказу ректора только с письменного согласия работника. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний

заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. 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.

4.17 Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска Работникам в возрасте до восемнадцати лет и Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.18 Работодатель предоставляет ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск Работникам Университета с ненормированным рабочим днем (приложение № 2). Право на дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день возникает у работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

4.19 Работникам Университета по их письменному заявлению предоставляются дни освобождения от работы с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (далее – дни освобождения от работы) (при условии, что они выпадают на рабочие дни без права получения денежной компенсации за данный вид освобождения от работы) в следующих случаях:

- рождение ребенка (отцу ребенка) – 2 календарных дня;
- усыновление ребенка (каждому усыновителю) – 2 календарных дня;
- регистрация брака (каждому из будущих супругов) – 3 календарных дня;
- смерть супруг(а), близких родственников (родители, дети, бабушка, бабушка, родные братья и сестры, внуки) – 3 календарных дня, а если Работник выезжает к месту захоронения на расстояние более 500 км от места работы – 5 календарных дней;
- в первый рабочий день сентября (в первый день школьных занятий нового учебного года) – родителям (опекунам, попечителям) детей-первоклассников – 1 календарный день.

Дни освобождения от работы не подлежат разделению на части (за исключением разделения в период выходных и нерабочих праздничных дней) и предоставляются только в период, когда происходят события, являющиеся основанием для их предоставления. Указанные дни освобождения от работы не предоставляются в случае, если Работник в период событий, являющихся основанием для их предоставления, находится в любом из видов оплачиваемых отпусков или в отпуске без сохранения заработной платы, а также в случае временной нетрудоспособности Работника. Работник обязан в течение месяца после предоставления ему дней освобождения от работы, предоставить Работодателю документы, подтверждающие его право на их использование.

4.20 По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику Университета по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению сторон.

4.21 Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования

более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается Работником с Работодателем.

4.22 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.

4.23 По соглашению сторон трудового договора часть ежегодного оплачиваемого отпуска работника, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях.

4.24 При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам Университета (ППС и иным педагогическим работникам) за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

Педагогическим работникам Университета (ППС и иным 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.

4.25 Педагогические работники Университета (ППС и иные педагогические работники) имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы продолжительностью до одного года в установленном порядке.

5. Условия и охрана труда

5.1 Университет с участием Профкома обеспечивает здоровые и безопасные условия труда, образовательного процесса, научно-исследовательских работ, мероприятий внеучебной, воспитательной работы в соответствии с законодательством об охране труда и другими нормативными правовыми актами по охране труда. Организует постоянный контроль за их соблюдением.

5.2 Университет обязуется выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда Работников, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, оценки профессиональных рисков, обучения по охране труда, медицинских осмотров Работников в размере не менее 2% от фонда оплаты труда. Полный перечень мероприятий по охране труда перечислены в Соглашении по охране труда (приложение № 1).

5.3 Университет обязуется обеспечить соблюдение режима труда и отдыха, установленного трудовым законодательством и Правилами внутреннего трудового распорядка ЧелГУ.

5.4 При приеме на работу и изменении условий труда Университет своевременно информирует Работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

5.5 Для всех Работников (в том числе вновь поступающих) в соответствии с трудовым законодательством и другими нормативными правовыми актами по охране труда и локальными нормативными актами ЧелГУ своевременно проводит соответствующие инструктажи по охране труда, организывает обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве; обучает мерам пожарной безопасности; проводит в определенных случаях, предусмотренных нормативными актами, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда и пожарной безопасности и периодическую переподготовку руководителей и специалистов; не допускает к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж, обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда и пожарной безопасности.

5.6 Университет осуществляет обязательное социальное страхование Работников ЧелГУ от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

5.7 Университет организывает систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку, проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством. Организует информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

5.8 Университет ведет учет Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда; на основании результатов проведенной специальной оценки условий труда предоставляет этим Работникам соответствующие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и другими нормативными правовыми актами по охране труда.

5.9 Университет обеспечивает проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 214 Трудового кодекса Российской Федерации. Для работников, занятых на работах во вредных и (или) опасных условиях труда (при стаже работы 5 лет), периодический медицинский осмотр проводится в центре профпатологии.

5.10 Университет обеспечивает работников, занятых на работах во вредных и опасных условиях труда, в соответствии с законодательством сертифицированными средствами индивидуальной и коллективной защиты, спецодеждой и спецобувью и смывающими средствами, контролирует правильное их применение (приложение № 1).

5.11 Университет обеспечивает проведение производственного контроля за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов. В частности, обеспечивает на каждом рабочем месте (в учебных аудиториях, лабораториях, кабинетах и других помещениях) необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами по охране труда.

5.12 Университет обязуется беспрепятственно допускать уполномоченных

представителей Профкома для осуществления общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда, условий и охраны труда на рабочих местах Работников в подразделениях ЧелГУ, для расследования несчастных случаев при реализации и (или) организации образовательного процесса, а также случаев профессиональных заболеваний.

5.13 Университет обеспечивает наличие аптек на санитарных постах во всех корпусах Университета для оказания первой помощи Работникам. Аптечки для оказания первой помощи для Работников и обучающихся приобретаются посредством централизованных закупок.

5.14 Университет обеспечивает расследование и учет несчастных случаев в установленном трудовым законодательством порядке.

6. Содействие занятости

6.1 Университет информирует Профком не менее чем за три месяца о возможном массовом высвобождении Работников в связи с сокращением численности или штата Университета, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению. Увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;
- сокращение численности или штата работников в количестве:
20 и более человек в течение 30 дней;
60 и более человек в течение 60 дней;
100 и более человек в течение 90 дней;
- увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

Университет оказывает помощь в трудоустройстве в ЧелГУ высвобождаемых Работников, предоставляет время высвобождаемым Работникам для поиска работы в течение рабочего дня с согласия непосредственного руководителя.

6.2 Не позднее чем за два месяца Университет информирует органы службы занятости о предстоящем высвобождении каждого конкретного работника (в связи с сокращением штата или численности, ликвидации организации) с указанием его должности, профессии, специальности, квалификационных требований к ним и условий оплаты труда.

6.3 При высвобождении Работников в связи с сокращением численности или штата предоставляется преимущественное право на оставление на работе в ЧелГУ, помимо указанных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации, следующим лицам:

- Работникам, имеющим общий стаж работы в ЧелГУ более 15 лет;
- одиноким родителям, имеющим на иждивении ребенка, не достигшего возраста 18 лет;
- Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных организациях независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;
- Работникам, достигшим предпенсионного возраста (за пять лет до назначения страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством Российской Федерации).

6.4 Университет обязуется при увольнении по инициативе Работодателя (пункты 2, 3 и 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации) Работников, являющихся членами профсоюза, учитывать мотивированное мнение Профкома.

6.5 Университет создает условия Работникам ЧелГУ для прохождения профессиональной переподготовки или повышения квалификации.

7. Социальная сфера.

Социальные гарантии, льготы, компенсации

7.1 Университет и Профком рассматривают в качестве важнейшей задачи обеспечение социальных гарантий работникам Университета.

7.2 Стороны договорились сохранить в Университете на период действия коллективного договора все объекты социально-культурного назначения. Передача, сдача в аренду или перепрофилирование объектов социально-культурного назначения производится с учетом мнения Профкома.

7.3 Университет выделяет средства на социальную поддержку Работников Университета из фонда потребления, сумма выделенных средств ежегодно утверждается приказом ректора по согласованию с Профкомом. Использование средств на социальную поддержку Работников Университета осуществляется по согласованию с Профкомом.

7.4 Стороны создают возможность для летнего отдыха и оздоровления Работникам Университета и их детям на Базе отдыха ФГБОУ ВО «ЧелГУ».

7.5 Стороны обеспечивают возможность приобретения Работниками Университета путевок в санаторий-профилакторий медицинского центра ЧелГУ. Стороны обязуются совместно разрабатывать доступные для Работников варианты медицинского обслуживания в медицинском центре ЧелГУ.

7.6 В целях расширения системы социальных гарантий Университет:

- по представлению совета ветеранов ЧелГУ и решению комиссии по социальным вопросам ежегодно бесплатно предоставляет до 50 путевок для ветеранов Университета на санаторно-курортное лечение в санаторий-профилакторий ЧелГУ. Правом на получение бесплатной путевки можно воспользоваться один раз в год;

- по решению комиссии по социальным вопросам ежегодно компенсирует 50% стоимости до 100 путевок на лечение в санатории-профилактории ЧелГУ, приобретенных Работниками Университета.

7.7 Работникам Университета, а также бывшим Работникам Университета, уволившимся из Университета в связи с выходом на пенсию, может быть оказана материальная помощь не более одного раза в год на основании личного заявления, и документов, подтверждающих необходимость оказания материальной помощи. Размер материальной помощи определяется комиссией по социальным вопросам на основании представленных документов, как правило, в размере до 1 МРОТ. Материальная помощь выплачивается из собственных средств Университета от приносящей доход деятельности. Решение об оказании материальной помощи принимает ректор или иное уполномоченное им лицо.

7.8 Материальная помощь может быть предоставлена в следующих случаях:

- молодым семьям, в которых оба супруга являются Работниками ЧелГУ в возрасте до 35 лет включительно. Данным правом можно воспользоваться один раз в год;

- в связи с тяжелым материальным положением в семье;

- в связи с болезнью работника Университета, либо члена его семьи, находящегося на его иждивении;

- в связи со смертью близких родственников работника Университета;

- в связи с утратой личного имущества работника Университета в результате хищения, пожара, стихийного бедствия и т.д.

– в связи со смертью работника Университета. В данном случае материальная помощь оказывается однократно одному близкому родственнику умершего работника в заявительном порядке в течение 3-х месяцев с момента смерти работника.

7.9 Университет обязуется выплачивать Работникам, работающим в ЧелГУ по основному месту работы исходя из объема занимаемой ставки с учетом внутреннего совместительства, но не более чем на одну ставку, при этом расчет производится по окладу по ПКГ по основному месту работы:

– единовременную поощрительную выплату при увольнении по собственному желанию после достижения общеустановленного пенсионного возраста в следующих размерах:

- при общем стаже работы в ЧелГУ:
 - от 10 до 15 лет – один оклад по ПКГ;
 - от 15 до 20 лет – два оклада по ПКГ;
 - свыше 20 лет – три оклада по ПКГ.

Данная выплата производится работнику один раз за все время его работы в Университете и не выплачивается повторно в случае последующего трудоустройства и увольнения из Университета работника, получившего ранее указанную выплату.

– в связи с юбилейной датой Работникам, имеющим стаж непрерывной работы в Университете свыше пяти лет в размере одного оклада по ПКГ.

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

7.10 Работникам и детям Работников ЧелГУ, обучающимся в Университете, могут устанавливаться льготы по оплате обучения в соответствии с локальными нормативными актами ЧелГУ.

7.11 Университет предоставляет возможность посещения Работниками Университета спортивных объектов для занятия спортом в свободное от работы время.

7.12 Университет совместно с Профкомом создает комиссию по контролю за работой предприятий общественного питания в ЧелГУ, в том числе за графиком и режимом работы, качеством и ассортиментом продукции, уровнем цен и санитарно-гигиеническими условиями.

7.13 Университет обязуется в установленном локальными нормативными актами порядке, предоставлять актовые залы, конференц-залы и другие приспособленные помещения для проведения и подготовки культурных и общественных мероприятий для Работников ЧелГУ.

7.14 Стороны выражают намерения продолжить работу по выработке предложений, касающихся:

- поддержки Работников из числа молодежи;
- системы мер по социальной поддержке Работников;
- выделения дополнительных средств, полученных от приносящей доход деятельности, для санаторно-курортного лечения и отдыха Работников;
- направления педагогических Работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки не реже одного раза в три года.

8. Гарантии прав первичной профсоюзной организации работников ФГБОУ ВО «Челябинского государственного университета» Профессионального

союза работников народного образования и науки Российской Федерации и ее деятельности

8.1 Права и гарантии деятельности Профкома определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами Российской Федерации, уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, Отраслевого соглашения, Устава Университета, настоящего коллективного договора.

8.2 Университет и Профком обязуются сотрудничать в рамках трудового законодательства по всем вопросам деятельности коллектива ЧелГУ, признавать право каждой из сторон предъявлять справедливые и взаимные требования, обеспечивать регулярное и полное информирование другой стороны по социально-трудовым вопросам, касающимся Работников Университета. Все решения по названным вопросам стороны обязуются принимать после взаимных консультаций.

8.3 Профком осуществляет общественный контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства, коллективного договора, обеспечивает социальную защиту Работников Университета.

8.4 Университет обязуется соблюдать права и гарантии Профкома, всемерно способствовать его деятельности, не противоречащей действующему трудовому законодательству, учитывать мотивированное мнение Профкома в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

8.5 Университет включает Профком в перечень подразделений, определяемых для обязательной рассылки документов, касающихся социально-трудовых прав и интересов Работников Университета.

8.6 Университет предоставляет Профкому в бесплатное пользование и обслуживание помещение, расположенное по адресу: г. Челябинск, ул. Братьев Кашириных, 129, аудитория 103А, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет. Обеспечивает охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет имеющиеся транспортные средства и создает условия для обеспечения деятельности Профкома.

8.7 Университет обязуется не препятствовать представителям Профкома в посещении подразделений Университета, где работают члены Профкома, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

8.8 Членам Профкома, не освобожденным от основной работы, предоставляется возможность, по согласованию с руководством подразделения, выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива в рабочее время.

8.9 Университет обязуется предоставлять Профкому по его запросам (в необходимых случаях с согласия работника) информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания.

8.10 Стороны признают гарантии Работников, избранных (делегированных) в состав Профкома и не освобожденных от основной работы, в том числе, члены Профкома,

уполномоченные по охране труда Профкома, представители Профкома в создаваемых в Университете совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива Работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы, участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

8.11 Стороны договорились, что Университет на основании личных письменных заявлений Работников, являющихся членами Профсоюза, осуществляет ежемесячное удержание профсоюзных взносов в размере 1% из заработной платы по безналичной форме и перечисляет их на расчетный счет Профкома.

8.12 Университет выделяет Профкому денежные средства в размере не более 150 000 рублей ежемесячно для ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и иной работы.

8.13 Университет признает работу в составе Профкома ЧелГУ значимой для деятельности Университета и принимает её во внимание при поощрении Работников, их аттестации, при избрании по конкурсу на замещение должностей научно-педагогических работников.

8.14 Университет, в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения Профкома.

8.15 Профком стремится к мирному урегулированию трудовых споров, к организации бесконфликтного трудового процесса.

9. Контроль за выполнением коллективного договора.

Заключительные положения

9.1 Стороны обязуются обеспечивать выполнение и контроль за соблюдением коллективного договора. При осуществлении контроля Стороны по запросу обязаны предоставлять друг другу всю необходимую информацию.

9.2 Стороны вправе вносить изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с трудовым законодательством и настоящим коллективным договором. Решение Сторон выносится на обсуждение конференции Работников и обучающихся ФГБОУ ВО «ЧелГУ» (далее – конференция), утверждается ее составом и оформляется дополнительным соглашением. Изменения и дополнения становятся неотъемлемой частью коллективного договора с даты их подписания ректором и председателем Профкома и доводятся до сведения коллектива Университета. Все изменения подлежат уведомительной регистрации в соответствующих инстанциях. Конференция делегирует Учёному совету Университета право внесения дополнений и изменений в приложения № 1, № 2 к коллективному договору.

9.3 Представители Сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, непредоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, нарушение или

невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с законодательством. Инициатором рассмотрения Университетом таких случаев может выступить любая из Сторон коллективного договора.

9.4 Коллективный договор вступает в силу с 01 января 2024 года и действует по 31 декабря 2026 года. Стороны вправе продлить действие договора на срок не более трех лет или заключить новый договор. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового коллективного договора должны быть начаты не позднее чем за три месяца до истечения срока действия настоящего Коллективного договора.

9.5 Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания Сторонами направляется на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

9.6 В месячный срок со дня подписания коллективного договора Сторонами содержание коллективного договора доводится до сведения Работников путем размещения на официальном сайте ЧелГУ. Все Работники Университета, в том числе вновь принимаемые на работу в Университет, должны быть ознакомлены с настоящим договором под подпись.

9.7 Стороны отчитываются о выполнении настоящего коллективного договора на конференции Работников и обучающихся и в газете «Университетская набережная».

СОГЛАШЕНИЕ ОБ ОХРАНЕ ТРУДА

1. Общие положения

Соглашение об охране труда (далее – Соглашение) – правовая форма планирования и выполнения мероприятий по охране труда в ЧелГУ.

Планирование мероприятий по охране труда направлено на предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, улучшение условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения работников.

Контроль за выполнением Соглашения осуществляется непосредственно ректором ЧелГУ, Профкомом и комиссией по охране труда Университета. Не реже одного раза в полгода комиссия университета на своих заседаниях рассматривает выполнение мероприятий с оформлением протокола.

2. Перечень мероприятий соглашения по охране труда

Работодатель в соответствии с ежегодным планом работы по охране труда обязуется проводить следующие мероприятия:

	I. Организационные мероприятия
1	Проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков
2	Проведение специального обучения руководителей, специалистов по охране труда, членов комиссии по охране труда, уполномоченных по охране труда в обучающих организациях
3	Организация обучения работников, ответственных за эксплуатацию опасных производственных объектов и оборудования
4	Обучение работников безопасным методам и приемам работы, обучение навыкам оказания первой помощи. Проведение профессиональной гигиенической подготовки работников
5	Организация и оборудование кабинетов, уголков по охране труда
6	Разработка и издание инструкций по охране труда
7	Разработка программ инструктажей по охране труда
8	Обеспечение бланковой документацией по охране труда
	II. Технические мероприятия
1	Установка предохранительных, защитных и сигнализирующих устройств (приспособлений), в том числе для производственного оборудования, в целях обеспечения безопасной эксплуатации и аварийной защиты
2	Приведение в соответствии с действующими нормами законодательства или устранение вредных производственных факторов на рабочих местах (шум, вибрация, ионизирующие, электромагнитные излучения, ультразвук)
3	Внедрение и совершенствование технических устройств, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током

4	Проведение испытаний устройств заземления (зануления) и изоляции проводов электросистем здания на соответствие требованиям электробезопасности
5	Установка новых и реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем, систем кондиционирования, тепловых и воздушных завес с целью обеспечения нормативных требований охраны труда по микроклимату и чистоты воздушной среды на рабочих местах и в служебных помещениях
6	Приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в служебных и бытовых помещениях, местах прохода работников в соответствие действующим нормам законодательства
7	Устройство тротуаров, переходов, галерей на территории Университета в целях обеспечения безопасности работников
8	Проверка и испытание электрооборудования и электроинструмента
9	Проверка и испытание диэлектрических СИЗ
10	Осмотр и испытание лестниц и стремянок
III. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия	
1	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований), в том числе в центре профпатологии. Обеспечение работников личными медицинскими книжками. Проведение психиатрических освидетельствований работников в установленном законодательством порядке
2	Оснащение корпусов Университета аптечками для оказания первой помощи
4	Устройство новых и (или) реконструкция имеющихся мест организованного отдыха
5	Реконструкция и оснащение санитарно-бытовых помещений (гардеробные, душевые, умывальные, санузлы)
6	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными условиями труда, молоком или другими равноценными продуктами
7	Санаторно-курортное лечение работников не ранее чем за 5 лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости (предпенсионеры, работающие пенсионеры) на основании решения социальной комиссии Университета в пределах суммы, согласованной с территориальным органом СФР
IV. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты (СИЗ)	
1	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими СИЗ
2	Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами
3	Приобретение индивидуальных средств защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, коврики, инструмент)
V. Мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта	
1	Устройство новых и реконструкция имеющихся помещений, спортивных сооружений, оборудования игровых и физкультурных залов, площадок для занятий физкультурой и спортом
2	Организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий, в том числе мероприятий Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО)
3	Приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря

3. Выдача молока и порядок осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов

1. В соответствии со статьей 222 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на работах с вредными условиями труда установленными по результатам специальной оценки условий труда выдается бесплатно по установленным нормам молоко* или другие равноценные пищевые продукты на основании требований приложения № 2, приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12.05.2022 № 291н «Об утверждении перечня вредных производственных факторов на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, при наличии которых занятым на таких рабочих местах работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты, норм и условий бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты, в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов».

2. Выдача и употребление молока или равноценных пищевых продуктов осуществляется в буфетах или столовой, оборудованных в соответствии с утвержденными санитарно-гигиеническими требованиями. Норма бесплатной выдачи молока составляет 0,5 литра за смену независимо от продолжительности смены. Если время работы составляет менее половины продолжительности рабочей смены, молоко не выдается.

3. Работникам, периодически контактирующим с неорганическими соединениями цветных металлов (кроме соединений алюминия, кальция и магния), в дни фактической занятости дополнительно к молоку выдается 2 г пектина в составе обогащенных им пищевых продуктов: напитков, киселей, желе, джемов, мармеладов, соковой продукции из фруктов и (или) овощей и консервов (фактическое содержание пектина указывается изготовителем).

Допускается замена этих продуктов натуральными фруктовыми и (или) овощными соками с мякотью в количестве 300 мл.

4. В соответствии со статьей 222 Трудового кодекса Российской Федерации выдача работникам по установленным нормам молока и равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, кроме работников, занятых на работах в контакте с аллергенами, канцерогенами и фиброгенами 1 и 2-го класса опасности.

5. Компенсационные выплаты производятся не реже 1 раза в месяц.

4. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

В соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, по результатам специальной оценки условий труда, при установлении вредных и (или) опасных производственных факторов, размер повышения оплаты труда составляет 4%.

Рабочие места, на которых установлена повышенная оплата труда работников по результатам специальной оценки условий труда утверждается приказом ректора.

*Питьевое молоко, определение которого содержится в Техническом регламенте Таможенного Союза «О безопасности молока и молочной продукции» (принят Решением Совета Евразийской экономической комиссии от 9 октября 2013 г. № 67 (Официальный сайт Евразийской экономической комиссии <http://www.eurasiancommission.org/>, 14 октября 2013 г.), с изменениями, внесенными Решениями Совета Евразийской экономической комиссии от 10 ноября 2017 г. № 102.

5. Порядок обеспечения специальной одеждой и обувью, а также смывающими средствами

1. Организация работы по обеспечению работников университета средствами индивидуальной защиты (СИЗ) и смывающими средствами проводится в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021 № 766н «Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами», а также утвержденным в университете Порядком обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами.

2. В Университете разрабатываются с учетом результатов специальной оценки условий труда (СОУТ), результатов оценки профессиональных рисков (ОПР) с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и утверждаются локальным нормативным актом Нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств.

Потребность в СИЗ устанавливается работодателем в зависимости от профессий (должностей) работников университета с учетом перечня и уровня воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов и опасностей, установленных на рабочих местах по результатам СОУТ и ОПР, количества работников на этих рабочих местах, с учетом организации мероприятий по уходу и иных факторов, определяемых работодателем, влияющих на уровень потребности в СИЗ.

3. Работодатель обязан обеспечить информирование работников о полагающихся им СИЗ и смывающих средствах согласно Нормам и способам выдачи, условиям хранения.

4. Работники не допускаются к выполнению работы без СИЗ, а также в неисправных СИЗ.

5. Списание СИЗ, утративших целостность или защитные свойства (утраченных или пропавших), производится в порядке, установленном локальным нормативным актом ЧелГУ.

6. Перечень должностей и профессий для отдельных категорий медицинских работников, дающих право на сокращенную продолжительность рабочей недели

№ п/п	Наименование структурного подразделения	Наименование должности, профессии	Продолжительность рабочей недели
Медицинский центр ФГБОУ ВО «ЧелГУ»			
1	Санаторий-профилакторий	Акушерка	39
2	Санаторий-профилакторий	Врач акушер-гинеколог	39
3	Санаторий-профилакторий	Врач ультразвуковой диагностики	39
4	Санаторий-профилакторий	Врач-офтальмолог	39
5	Санаторий-профилакторий	Врач-стоматолог	33
6	Санаторий-профилакторий	Врач-терапевт	39
7	Санаторий-профилакторий	Врач-физиотерапевт	39
8	Санаторий-профилакторий	Зубной врач	33
9	Санаторий-профилакторий	Медицинская сестра по физиотерапии	39
10	Санаторий-профилакторий	Медицинская сестра процедурной	39
11	Санаторий-профилакторий	Медицинская сестра	39
12	Санаторий-профилакторий	Медицинский брат по массажу	39
13	Санаторий-профилакторий	Рентгенолаборант	39
14	Санаторий-профилакторий	Санитарка	39
15	Санаторий-профилакторий	Сестра-хозяйка	39
16	Медицинский кабинет	Фельдшер	39

Основание: Трудовой кодекс Российской Федерации, Постановление Правительства Российской Федерации от 14.02.2003 № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности».

7. Право работников на ежегодный дополнительный отпуск

1. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

2. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работников, чьи условия труда подтверждены результатами специальной оценки условий труда и отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени, либо опасным условиям труда, составляет не менее 7 календарных дней.