

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Кучин Роман Викторович
Должность: Ректор
Дата подписания: 26.12.2024 16:51:23
Уникальный программный ключ:
30ada5402b4b78a92015a7fb489d912681c8ff8d

ФГБОУ ВО «Югорский государственный университет»

Коллективный договор ФГБОУ ВО «Югорский государственный университет»
на 2025-2027 годы

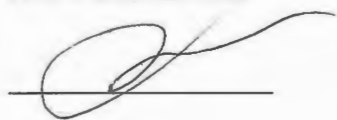
**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

ФГБОУ ВО «ЮГОРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

От Работников
Председатель представительного
органа работников Университета

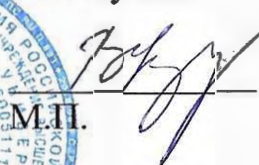
От Работодателя
Ректор

М.Г. Бакшеева



Р.В. Кучин



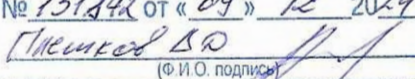

М.П.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Югорский государственный университет»
на 2025-2027 годы

Решение о заключении Коллективного договора принято на Конференции
работников и обучающихся ФГБОУ ВО «Югорский государственный
университет» «19» ноября 2024 г. (протокол № 1)

Коллективный договор вступает в силу с «01» января 2025 г.

Управление экономического
развития и инвестиций
Администрации г. Ханты-Мансийска
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
Коллективный договор (соглашение)
№ 131242 от «09» 12 2024 г.

(Ф.И.О. подпись)

г. Ханты-Мансийск



Содержание

1. Область применения.....	3
2. Нормативные ссылки	3
3. Термины, определения, сокращения	4
4. Общие положения.....	5
5. Срок действия Коллективного договора и порядок внесения изменений и дополнений	6
6. Общие принципы кадровой политики. Права и обязанности Сторон	7
7. Трудовые отношения и трудовой договор.....	12
8. Обеспечение занятости	15
9. Повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров	17
10. Рабочее время.....	19
11. Время отдыха	22
12. Оплата труда	27
13. Социальные льготы и гарантии.....	29
14. Работа с работниками из числа молодежи.....	31
15. Условия и охрана труда	32
16. Социальное партнерство.....	36
17. Контроль за выполнением Коллективного договора.....	39
18. Заключительные положения.....	40
Приложение № 1 Правила внутреннего трудового распорядка федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Югорский государственный университет»	41
Приложение № 2 Перечень должностей работников Университета, имеющих право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день.....	63
Приложение № 3 Положение об оплате труда в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Югорский государственный университет».....	64
Приложение № 4 Положение о порядке и условиях предоставления сокращённой продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска и повышенной оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда в зависимости от класса условий труда и степени их вредности	85
Приложение № 5 Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Югорский государственный университет» длительного отпуска сроком до одного года...	93



ФГБОУ ВО «Югорский государственный университет»

Коллективный договор ФГБОУ ВО «Югорский государственный университет»
на 2025-2027 годы

1. Область применения

1.1 Коллективный договор ФГБОУ ВО «Югорский государственный университет» на 2025-2027 годы (далее по тексту – Коллективный договор, Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Югорский государственный университет» (далее по тексту – Университет, Работодатель, ЮГУ).

1.2 Коллективный договор заключается между работниками и работодателем в лице их представителей, является документом системы менеджмента качества Университета.

1.3 Требования настоящего Коллективного договора являются обязательными для исполнения обеими сторонами, заключившими настоящий Коллективный договор, и распространяются на всех работников Университета, включая работников филиалов, иных обособленных структурных подразделений.

2. Нормативные ссылки

Настоящий Коллективный договор разработан с учетом требований, установленных следующими нормативно-правовыми актами:

- Конституции Российской Федерации;
- Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ;
- Федерального закона от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федерального закона от 12.01.1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Закона Российской Федерации от 19.04.1991 г. №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»;
- Положения о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 23.06.2015 г. №749;
- Номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 г. № 678 (далее – Номенклатура должностей);
- Постановления Правительства Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 22.04.2009 г. № 88-л «О развитии системы социального партнерства в Ханты-Мансийском автономном округе-Югре»;
- Отраслевого соглашения по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего



образования Российской Федерации, на 2024 - 2026 годы (18.05.2021), зарегистрированного в Роструде 18.05.2021 (регистрационный номер 8/21-23) (далее – Отраслевое соглашение);

– Устава Университета.

3. Термины, определения, сокращения

В настоящем Коллективном договоре используются следующие сокращения:

Педагогические работники – работники, замещающие должности, поименованные в разделе I Номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678.

ППС – педагогические работники, относящиеся к профессорско-преподавательскому составу в соответствии с Номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678.

Педагогические работники, реализующие программы среднего профессионального и высшего образования – педагогические работники, относящиеся к профессорско-преподавательскому составу, а также преподаватели и мастера производственного обучения, относящиеся к иным педагогическим работникам, указанным в пункте 2 раздела I Номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678.


НПР – научно-педагогические работники.

Иные работники – работники Университета, не из числа научно-педагогических работников, выполняющие вспомогательные функции (работники, замещающие должности инженерно-технических, административно-хозяйственных, производственных, учебно-вспомогательных, медицинских и иных работников).

Работник из числа молодежи – лицо, в возрасте до 35 лет, состоящее в трудовых отношениях с Университетом.

Молодой специалист – лицо, в возрасте до 30 лет, получившее среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающее на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня.

Представительный орган работников – представительный орган работников

	ФГБОУ ВО «Югорский государственный университет»
	Коллективный договор ФГБОУ ВО «Югорский государственный университет» на 2025-2027 годы

Университета, уполномоченный в установленном порядке представлять интересы работников Университета по вопросам социального партнерства на локальном уровне.

4. Общие положения

4.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем – федеральным государственным бюджетным образовательным учреждением высшего образования «Югорский государственный университет» в лице ректора Кучина Романа Викторовича, действующего на основании приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 5 июля 2021 года № 10-02-02/126 и Устава, и работниками Университета в лице председателя Представительного органа работников Бакшеевой Марины Геннадьевны (далее – Представительный орган работников), действующей на основании протокола собрания Представительного органа работников от 30.04.2015 № 1, протокола собрания Единого представительного органа работников от 17.09.2024 № 2 (далее – Стороны).

4.2. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками с целью определения в договорном порядке согласованных позиций Сторон по созданию трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности Университета.

4.3. Стороны намерены проводить политику, направленную на развитие кадрового потенциала, реализацию принципов достойной оплаты труда, обеспечение социальной справедливости, ответственности и социального партнерства.


4.4. Коллективный договор устанавливает уровень прав и гарантий работников Университета, а также их преимуществ и мер социальной поддержки в объеме, дополняющем и расширяющем положения нормативно-правовых актов Российской Федерации и соглашений, распространяющихся на Университет, права и обязанности Сторон.

4.5. Стороны настоящего Коллективного договора обязуются не включать условия, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и соглашениями, действие которых распространяется на Университет.

Условия Коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством Российской Федерации, являются недействительными и не подлежат применению.

Законодательные и иные нормативные правовые акты, улучшающие правовое регулирование социально-экономического положения работников по сравнению с регулированием, предусмотренным Коллективным договором, применяются с даты вступления их в силу.

4.6. Стороны на добровольной основе принимают на себя обязательства

	ФГБОУ ВО «Югорский государственный университет»
	Коллективный договор ФГБОУ ВО «Югорский государственный университет» на 2025-2027 годы

соблюдать условия настоящего Коллективного договора. Ни одна из Сторон не может в течение установленного срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

4.7. В случае невозможности реализации по причинам экономического, технологического, организационного характера отдельных условий настоящего Коллективного договора любая из Сторон вправе обратиться в письменной форме с предложением о внесении изменений и (или) дополнений в настоящий Коллективный договор.

4.8. Во исполнение настоящего Коллективного договора в Университете могут приниматься локальные нормативные правовые акты и организационно-распорядительные документы Университета, содержащие нормы трудового права в порядке, установленном законодательством Российской Федерации. Принимаемые локальные нормативные акты и организационно-распорядительные документы Университета не должны ухудшать положение работников, определяемое трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим Коллективным договором.

5. Срок действия Коллективного договора и порядок внесения изменений и дополнений

5.1. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с 01 января 2025 года и действует в течение трех лет по 31 декабря 2027 года (включительно).

5.2. Стороны в установленном трудовым законодательством Российской Федерации порядке имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

5.3. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. В случае возникновения необходимости изменения и (или) дополнения Коллективного договора с инициативой внести соответствующие изменения и (или) дополнения может выступить любая из сторон, направив другой стороне письменное уведомление с предложением о создании комиссии по ведению переговоров. При этом представители стороны, получившие предложение в письменной форме о начале соответствующих переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения указанного предложения, направив инициатору проведения переговоров ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению переговоров и их полномочий. Днем начала переговоров является день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров указанного ответа. Комиссия в течение 10 рабочих дней рассматривает все предложения и принимает решение, которое оформляется



протоколом и подписывается представителями участвующих в переговорах сторон. Принятые Комиссией изменения и (или) дополнения в Коллективный договор являются его неотъемлемой частью.

5.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Университета, изменения его типа, реорганизации Университета в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с ректором.

При реорганизации Университета в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности Университета любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

6. Общие принципы кадровой политики. Права и обязанности Сторон

6.1. Работодатель определяет и реализует кадровую политику в соответствии со стратегическими целями развития Университета на основе следующих принципов:

6.1.1. Сбалансированности организационной и штатной структуры, которая обуславливает обоснованную и экономически целесообразную оптимизацию организационной структуры Университета, численности и штата работников.

6.1.2. Эффективности кадровой политики, отражающейся в работе по развитию кадрового потенциала Университета, в том числе за счет привлечения молодых специалистов, укомплектованности кадрами с уровнем квалификации, отвечающей требованиям квалификационных справочников и (или) профессиональных стандартов.

6.1.3. Объективности кадровой политики, оценки квалификации и эффективности профессиональной деятельности работников в соответствии с требованиями квалификационных справочников и (или) профессиональных стандартов, в том числе посредством процедур аттестации, формирования кадрового резерва.

6.1.4. Открытости кадровой политики, заключающейся в доступности информации об имеющихся в Университете вакансиях, требованиях к лицам, принимаемым на работу, а также о соответствующих процедурах и правилах их осуществления.

6.1.5. Законности кадровой политики, строгого соблюдения нормативных правовых актов в сфере образования и труда, иных актов, содержащих нормы трудового права при принятии кадровых решений и их сопровождении на всех уровнях управления.

6.1.6. Принципа «разумного приспособления» при создании условий для



интеграции в трудовую деятельность лиц с ограниченными физическими возможностями, в том числе при создании и оснащении рабочих мест для трудоустройства инвалидов.

6.2. Руководствуясь принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие Университета и необходимость улучшения положения его работников, Стороны обязуются:

6.2.1. Способствовать повышению результативности и эффективности деятельности Университета, в том числе повышению качества образования.

6.2.2. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства, формируемых в Университете.

6.2.3. Соблюдать определенные настоящим Коллективным договором обязательства и договоренности.

6.2.4. Стремиться к урегулированию возникающих конфликтов, трудовых споров на основе переговоров.

6.3. **Работодатель обязуется:**

6.3.1. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, Устав Университета, локальные нормативные акты и организационно-распорядительные документы Университета, настоящий Коллективный договор.

6.3.2. Создавать условия для ознакомления работников с Уставом Университета, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка Университета, локальными нормативными актами и организационно-распорядительными документами Университета в соответствии с требованиями нормативных правовых актов в сфере труда и образования, в том числе путем размещения их текста на официальном сайте Университета.

6.3.3. Создавать условия для соблюдения принципа открытости информации, затрагивающей социально-трудовые права работников.

6.3.4. Создавать условия, обеспечивающие деятельность представительных органов работников в соответствии с законодательством Российской Федерации и Коллективным договором, в том числе учитывать мнение представительных органов работников в случаях и порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации при разработке и принятии локальных нормативных актов Университета, в других случаях, установленных законодательством Российской Федерации.

6.3.5. До подписания трудового договора с работником ознакомить его под подпись с Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка, Отраслевым соглашением, Коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами Университета, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

6.3.6. Руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования, а также



руководителей и специалистов высшего и дополнительного профессионального образования, здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

6.3.7. Не допускать снижение уровня трудовых прав педагогических и иных категорий работников, 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 педагогических и иных категорий работников 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.

6.3.8. Учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 57, 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.3.9. При формировании бюджета Университета при наличии финансовых средств обеспечивать выделение денежных средств на следующие цели:

- внедрение системы кадровой политики и управления персоналом, основанной на управлении компетенциями и предполагающей последовательное осуществление организационно-управленческих действий, направленных на сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала на всех этапах цикла управления персоналом;

- обеспечение нормативной, организационной и методологической поддержки процессов работы с кадровым резервом, способствующих реализации подхода управления по компетенциям и направленных на развитие кадрового потенциала Университета;

- развитие системы поддержки молодых НПР;

- системное и регулярное обновление и углубление профессиональных компетенций персонала, в том числе через систему дополнительного профессионального образования, академической мобильности, визитинг-профессуры;

- оснащение и укрепление материально-технической базы Университета в соответствии с современными требованиями;

- повышение энергоэффективности зданий Университета в соответствии с утвержденной долгосрочной целевой программой.

6.3.10. Выполнять иные обязанности, предусмотренные нормативными правовыми актами Российской Федерации, настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами и организационно-распорядительными документами Университета.

6.4. **Работники обязуются:**

6.4.1. Добросовестно, своевременно и качественно выполнять свои трудовые



обязанности, определенные трудовым договором (эффективным контрактом), должностной инструкцией.

6.4.2. Постоянно повышать уровень своей квалификации.

6.4.3. Соблюдать законодательство Российской Федерации, Устав Университета, Коллективный договор, Правила внутреннего трудового распорядка, локальные нормативные акты и организационно-распорядительные документы Университета.

6.4.4. Обеспечивать сохранность и использовать по назначению материальные ценности и имущество Университета, переданные и (или) находящиеся в пользовании работника.

6.4.5. Выполнять решения конференции работников и обучающихся Университета, ученого совета Университета, ректората, локальных нормативных актов и организационно-распорядительных документов Университета, устные и письменные распоряжения (приказы) прямого и непосредственного руководства.

6.4.6. Проходить аттестацию в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами и организационно-распорядительными документами Университета.

6.4.7. Возмещать затраты, понесенные Работодателем при направлении работника на обучение за счет средств Университета, в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении, в порядке, установленном локальными нормативными актами Университета.

6.4.8. Соблюдать нормы и требования техники безопасности, санитарные нормы и правила, правила охраны труда, требования по обеспечению комплексной безопасности, в том числе нормы и правила пожарной, антинаркотической, физической, антитеррористической, экологической, информационной, экономической, санитарно-гигиенической безопасности, электробезопасности.

6.4.9. Соблюдать и выполнять требования законодательства Российской Федерации, стандартов и правил в области использования энергетических ресурсов, энергосбережения и повышения энергетической эффективности.

6.4.10. Соблюдать и выполнять законодательство Российской Федерации, правовые акты и рекомендации, локальные нормативные акты Университета в сфере противодействия экстремизму, противодействия коррупции, предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов.

6.4.11. Выполнять иные обязанности, предусмотренные нормативно-правовыми актами Российской Федерации, настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами и организационно-распорядительными документами Университета.

6.5. **Работодатель** в части трудовых отношений *имеет право*:

6.5.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных законодательством Российской Федерации



Федерации.

6.5.2. Вести коллективные переговоры и заключать Коллективные договоры.

6.5.3. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.

6.5.4. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей.

6.5.5. Требовать от работников соблюдения локальных нормативных актов и организационно-распорядительных документов Университета, настоящего Коллективного договора, правил внутреннего трудового распорядка Университета.

6.5.6. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

6.5.7. Принимать локальные нормативные акты и организационно-распорядительные документы.

6.5.8. Осуществлять иные права, предусмотренные нормативно-правовыми актами Российской Федерации, настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами и организационно-распорядительными документами Университета.

6.6. Представительный орган работников имеет право:

6.6.1. Получать и заслушивать информацию от Работодателя по социально-трудовым вопросам в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.6.2. Свободно распространять информацию о своей деятельности.

6.6.3. Оказывать информационно-методическую, консультативную помощь работникам Университета.

6.6.4. Осуществлять иные права, предусмотренные нормативно-правовыми актами Российской Федерации, настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами и организационно-распорядительными документами Университета.

6.7. Работник в части трудовых отношений имеет право на:

6.7.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных законодательством Российской Федерации.

6.7.2. Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором.

6.7.3. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным Коллективным договором.

6.7.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

6.7.5. Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.



6.7.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

6.7.7. Профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

6.7.8. Участие в управлении организацией в формах, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

6.7.9. Ведение коллективных переговоров и заключение Коллективного договора через своих представителей, а также на информацию о выполнении Коллективного договора.

6.7.10. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.

6.7.11. Возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

6.7.12. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законом.

6.7.13. Социальные гарантии и льготы, предусмотренные Коллективным договором.

6.7.14. Осуществление иных прав, предусмотренных нормативно-правовыми актами Российской Федерации, настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами и организационно-распорядительными документами Университета.

7. Трудовые отношения и трудовой договор

7.1. Трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения работников и Работодателя регулируются нормативными правовыми актами в сфере труда и образования, а также иными актами, содержащими нормы трудового права. При осуществлении профессиональной деятельности работники руководствуются действующим законодательством Российской Федерации, Уставом Университета, локальными нормативными актами и организационно-распорядительными документами Университета, планами (графиками) работ (индивидуальными планами), трудовым договором, должностной инструкцией.

Основным документом, регулирующим отношения работника с Университетом, является трудовой договор (эффективный контракт), заключенный в письменной форме в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

7.2. 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 федеральным законом.

Трудовые договоры на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, научных 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.

Заключению трудового договора на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, научных работников, а также переводу на указанные должности предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности, которое проводится в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, с учетом Устава Университета и локальных нормативных актов Университета.

В целях сохранения непрерывности учебного процесса допускается заключение трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, а также на замещение должности научного работника без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности при приеме на работу по совместительству - на срок не более одного года, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу.

В целях сохранения непрерывности учебного процесса и научной деятельности в качестве критерия, определяющего срок, на который заключается срочный трудовой договор с педагогическими работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу, научными работниками, может выступать срок реализации соответствующей образовательной программы и (или) срок научного исследования (работы), но в пределах срока, установленного Трудовым кодексом Российской Федерации. Дополнительные критерии, определяющие срок, на который заключается срочный трудовой договор с педагогическими работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу, научными работниками, могут быть установлены локальными нормативными актами Университета.

В случае избрания работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им по срочному трудовому договору должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, по основному месту работы срок избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности определяется Ученым советом Университета, и может быть неопределенным или определенным в пределах не менее трех лет и не более пяти лет.

7.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного учреждения.



Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, Отраслевого соглашения, других соглашений, настоящего Коллективного договора, Устава Университета, иных локальных нормативных актов Университета.

В трудовом договоре должны быть конкретизированы трудовые (должностные) обязанности работника, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, а также меры социальной поддержки.

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

7.4. Университет обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений к трудовому договору об изменении условий трудового договора.


7.5. Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) Университета не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

7.6. В целях подтверждения соответствия работника занимаемой им должности проводится аттестация в порядке, определенном законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами и организационно-распорядительными документами Университета.

7.7. Стороны исходят из того, что изменение требований к квалификации педагогического работника, научного работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

7.8. Прекращение трудовых отношений, в том числе расторжение трудовых договоров с работниками, осуществляется по основаниям и в порядке, которые определены нормативными правовыми актами Российской Федерации.

7.9. В случае увольнения работника по соглашению сторон в соответствии с п. 1 части первой ст. 77 ТК РФ ему может быть произведена выплата выходного пособия на основании решения финансовой комиссии, в размере, не

	ФГБОУ ВО «Югорский государственный университет»
	Коллективный договор ФГБОУ ВО «Югорский государственный университет» на 2025-2027 годы

превышающем 2-х месячных средних заработков работника, исчисленных в соответствии со ст. 139 ТК РФ и Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утв. Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922.

8. Обеспечение занятости

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией.

8.1.2. Принимать необходимые организационные меры по сохранению количества рабочих мест, а также по предупреждению массового сокращения численности работников Университета, по созданию условий для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием Университета.

8.1.3. Проводить с Представительным органом работников консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в Университете, источников их финансирования.

8.1.4. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса в письменной форме сообщить об этом Представительному органу работников не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

8.1.5. Обеспечивать выполнение требований о своевременном не менее чем за три месяца и в полном объеме представлении органам службы занятости и выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации (при наличии) информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации Университета.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация образовательной организации высшего образования 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 работников в количестве 1 процента общего числа работающих в



связи с ликвидацией Университета либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек;

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

8.1.6. Предупреждать работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 3 месяца и предоставлению времени работнику для поиска работы в течение рабочего дня. В целях обеспечения возможности трудоустройства работник по согласованию с Работодателем имеет право отсутствовать на рабочем месте в связи с поиском работы (не более двух часов один раз в неделю) с сохранением заработной платы.

8.1.7. Предлагать работникам, увольняемым по сокращению численности или штата работников, работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

8.2. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации, преимущественное право сохранения трудовых отношений при сокращении численности или штата работников при равной квалификации и производительности труда имеют следующие работники:

- одинокие матери (отцы), имеющие детей в возрасте до восемнадцати лет;
- родители, имеющие и воспитывающие троих и более детей в возрасте до восемнадцати лет, при условии совместного проживания с детьми;
- работники, впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение трех лет;
- работники, совмещающие работу с обучением в образовательных



организациях по имеющим государственную аккредитацию программам высшего образования и среднего профессионального образования, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе, поступившие в образовательное учреждение до момента начала процедуры сокращения численности или штата работников.

9. Повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров

9.1. В целях повышения качества образования и увеличения эффективности процессов, сопровождающих образовательную и научную деятельность Университета, Работодатель осуществляет мероприятия, направленные на совершенствование кадрового состава Университета, в том числе:

9.1.1. Обеспечивает применение профессиональных стандартов.

9.1.2. Принимает меры по оценке профессионального уровня работников, в том числе посредством периодической аттестации работников.

9.1.3. Содействует снижению текучести кадров, в том числе путем проведения социально-экономических мероприятий, направленных на повышение престижности труда в Университете.

9.1.4. Создает условия для академической мобильности.

9.1.5. Формирует и обучает кадровый резерв на руководящие должности.

9.1.6. Принимает меры к повышению уровня квалификации профессорско-преподавательского состава и научных кадров (увеличение количества профессорско-преподавательского состава, имеющего ученые степени и звания, увеличение количества преподавателей, получивших дополнительное профессиональное образование по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки).

9.1.7. Реализует право педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года, в том числе в ведущих российских и зарубежных образовательных организациях и научно-образовательных центрах.

9.1.8. Создает условия по обеспечению права преподавателей для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки для работы в образовательном пространстве, требующем знание языков, приемов электронного обучения, новых инструментов оценки качества знаний.

9.1.9. Ведет работу по организации системы наставничества для работников, приступающих к осуществлению соответствующей профессиональной деятельности впервые.

9.2. В целях обеспечения эффективной работы Университета, создания условий для конкурентоспособности работников как основы их социальной защищенности, Работодатель создает условия для обеспечения возможности



обучения работников по программам подготовки и программам дополнительного профессионального образования (повышение квалификации, профессиональная переподготовка) и получения ими информационно-консультационных услуг, в том числе в форме семинаров, тренингов, курсов.

9.3. Обучение работников по программам подготовки и программам дополнительного профессионального образования признается необходимым условием эффективной работы Университета и осуществляется в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации в сфере труда и образования, а также локальными нормативными актами и организационно-распорядительными документами Университета.

9.4. Обучение работников по программам подготовки и программам дополнительного профессионального образования осуществляется на основе принципов планирования и управления соответствующими процессами, согласованности индивидуальных профессиональных целей и задач работника с целями и задачами деятельности Университета, направленности на профессиональное развитие и рост производительности труда на уровне отдельного работника, структурного подразделения и Университета в целом.

9.5. В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Университет обеспечивает профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является необходимым условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

9.6. Работодатель обеспечивает возможность осуществления дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

9.7. Обучение работников может осуществляться как в подразделениях Университета, реализующих программы подготовки и программы дополнительного профессионального образования, так и в иных российских и зарубежных образовательных организациях и научно-образовательных центрах.

9.8. За работником, проходящим обучение с отрывом от работы, сохраняется место работы и средняя заработная плата (по месту работы, в связи с профессиональной деятельностью по которой он направляется на обучение).

9.9. Работнику, совмещающему работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования при получении им образования соответствующего уровня впервые, предоставляются гарантии и компенсации в порядке, предусмотренном статьями Трудового кодекса Российской Федерации.

9.10. С целью сохранения и развития кадрового потенциала Университета, снижения текучести кадров и повышения мотивации к установлению длительных трудовых отношений с Работодателем, эффективного участия молодых специалистов в развитии Университета, обеспечения преемственности опыта,



профессионального роста и социальной защищённости молодёжи, Стороны обязуются обеспечить функционирование системы наставничества для работников, приступающих к осуществлению соответствующей профессиональной деятельности впервые.

9.11. В целях содействия реализации программы, связанной с развитием инклюзивного образования, Стороны считают необходимым определить меры по подготовке, переподготовке и дополнительному профессиональному образованию педагогических работников, регулированию трудовых прав педагогических работников, осуществляющих инклюзивное образование.

10. Рабочее время

10.1. Продолжительность рабочего времени определяется в соответствии с законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

10.2. Рабочее время работников Университета регламентируется Правилами внутреннего трудового распорядка ЮГУ (Приложение № 1 к настоящему Коллективному договору), учебным расписанием, графиком учебного процесса, графиками сменности, планами (графиками) работ (индивидуальными планами), а также условиями трудового договора, определенными с учетом обязанностей, возлагаемых на работников трудовым договором (эффективным контрактом), должностными инструкциями, Уставом Университета, иными локальными нормативными актами и организационно-распорядительными документами Университета.

10.3. При регулировании рабочего времени Стороны Коллективного договора основываются на том, что продолжительность работы не может превышать нормы рабочего времени, установленные законодательством Российской Федерации с учетом специфики труда отдельных работников.

10.4. Нормальная продолжительность рабочего времени для руководящих работников, научных работников, работников из числа инженерно-технического, административно-хозяйственного, производственного, учебно-вспомогательного, медицинского и иного вспомогательного персонала устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и составляет 40 часов в неделю. Данным категориям работников устанавливается пятидневная рабочая неделя.

Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для отдельных категорий работников Трудовым кодексом Российской Федерации (статья 92 Трудового кодекса Российской Федерации).

10.5. Для педагогических работников устанавливается сокращенная



продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Режим рабочего времени педагогических работников дополнительно определяется расписанием учебных занятий и индивидуальным планом работы преподавателя.

Время каникул обучающихся, не совпадающее с очередным отпуском педагогических работников является рабочим временем указанных работников. В этот период они выполняют виды работ, предусмотренные индивидуальным планом, иными локальными нормативными актами, организационно-распорядительными документами Университета, в пределах нормы рабочего времени.

10.6. Для отдельных категорий работников Университета могут быть установлены режимы рабочего времени, которые отличаются от общих правил и фиксируются непосредственно в трудовом договоре и/ или соответствующем графике работы (рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, работа в режиме гибкого рабочего времени, сменная работа и пр.)

10.7. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части).

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также 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. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного Работодателя.

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

При этом работа с неполным рабочим днем не влечет каких-либо ограничений продолжительности ежегодного отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

10.8. В соответствии с трудовым законодательством отдельные работники могут работать в режиме ненормированного рабочего дня, когда они по



распоряжению руководителя при необходимости эпизодически могут привлекаться к выполнению своих трудовых обязанностей за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей работников, которым может быть установлен ненормированный рабочий день, указан в Приложении № 2 к настоящему Коллективному договору.

Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, не только если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но и с полным рабочим днем (сменой).

10.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни не допускается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Привлечение может быть осуществлено только с письменного согласия работника, а в случаях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом мнения представительного органа работников Университета.

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения экзаменационной сессии, учебных занятий с обучающимися по заочной форме обучения, дней открытых дверей для абитуриентов и их родителей, допускается по письменному распоряжению ректора Университета с письменного согласия работника и с учетом мнения Представительного органа работников Университета.

Университет обеспечивает оплату за работу в выходной и 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.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

10.10. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в порядке и случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

10.11. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату в порядке, определенном трудовым законодательством Российской Федерации.



11. Время отдыха

11.1. Общим выходным днём работников Университета является воскресенье. При пятидневной рабочей неделе вторым выходным днём является суббота. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд. Выходные дни для работников с суммированным учётом рабочего времени устанавливаются согласно графикам сменности, скользящим графикам.

11.2. 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. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами.

11.3. Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам Университета в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовыми договорами. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам, реализующим программы среднего профессионального и высшего образования, возможность отдыха и приема пищи в течение рабочего дня в перерывах между занятиями.

11.4. Ежегодные основные и дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам Университета в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами Университета, на основе графика отпусков, утверждаемого Работодателем с учетом мнения Представительного органа работников Университета не позднее чем за две недели до наступления следующего календарного года в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.


11.4.1. Работникам, имеющим трёх и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

11.5. Продление или перенос ежегодного оплачиваемого отпуска на другой срок (в том числе и на следующий рабочий год), определяемый Работодателем с учетом пожеланий работника, осуществляется в случаях и в порядке, которые установлены нормативными правовыми актами Российской Федерации и локальными нормативными актами Университета.

11.6. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

11.6.1. Временной нетрудоспособности работника;

11.6.2. Исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска

	ФГБОУ ВО «Югорский государственный университет»
	Коллективный договор ФГБОУ ВО «Югорский государственный университет» на 2025-2027 годы

государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

11.6.3. В других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, иными локальными нормативными актами Университета.

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

11.8. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и Работодателем в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами, в том числе если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам работник вправе выбрать новую дату начала отпуска.

11.9. По письменному заявлению работника денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающего двадцать восемь календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

11.10. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. При отсутствии документов, подтверждающих время предоставления отпуска по основной работе, лицам, работающим на условиях внешнего совместительства, а также лицам, работающим на должностях педагогических работников, реализующим программы среднего профессионального и высшего образования на условиях внешнего совместительства отпуск может предоставляться без учета времени отпуска по основному месту работы.

11.11. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев с начала работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

11.12. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени в случаях, предусмотренных п.11.11. настоящего Коллективного договора, осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

11.13. Педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее пятидесяти шести календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее десяти месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска. При этом излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не



менее половины месяца, округляются до полного месяца.

11.14. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению Работодателя только с согласия работника. 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.

11.15. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. Отпуск в течение учебного года может быть предоставлен педагогическому работнику, реализующему программы среднего профессионального и высшего образования, только если имеется возможность его замещения.

11.16. Регулирование продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска работников, замещающих должности педагогических работников, а также руководителей образовательных организаций, заместителей руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений этих организаций и их заместителей осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

11.17. Научные работники, имеющие ученую степень и занимающие штатные должности, по которым тарифно-квалификационными требованиями (профессиональными стандартами) предусмотрены ученые степени, имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск следующей продолжительности:

- доктор наук – 48 рабочих дней,
- кандидат наук – 36 рабочих дней.

При переводе рабочих дней отпуска в календарные дни расчет общей продолжительности отпуска производится исходя из шестидневной рабочей недели.

11.18. Работникам Университета по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством Российской Федерации и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, в том числе в связи с занятостью на работах с вредными и (или) опасными условиями труда; в связи с особым характером работы, ненормированным рабочим днем, выполнением работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

11.19. Продолжительность ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков для работников Университета, проживающих и постоянно выполняющих работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определяется в соответствии с законодательством Российской Федерации, устанавливающим гарантии и компенсации для лиц, проживающих и



работающих в указанных местностях.

11.20. Работникам при наличии в трудовых договорах условия о работе в режиме ненормированного рабочего дня предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью согласно Приложению № 2 к настоящему Коллективному договору. Дополнительный отпуск, предоставляемый работникам с ненормированным рабочим днем может суммироваться с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (в том числе удлиненным), а также другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками. В случае переноса либо неиспользования дополнительного отпуска, а также увольнения право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков.

11.21. Работникам, занятым на работах, признанным по результатам специальной оценки условий труда тяжелыми, вредными и опасными по условиям труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день с соответствии с Положением о порядке и условиях предоставления сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска и повышенной оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки труда в зависимости от класса условий труда и степени их вредности (Приложение № 4 к настоящему Коллективному договору).

11.22. Университет с учетом производственных и финансовых возможностей предоставляет работникам, для которых Университет является основным местом работы, на основании соответствующих письменных заявлений дополнительные оплачиваемые отпуска за счет имеющихся собственных средств, а остальным категориям работников – отпуска без сохранения заработной платы.

11.22.1 Продолжительностью три календарных дня:

- ✓ свадьба работника;
- ✓ свадьба детей работника;
- ✓ рождение ребенка (отцу ребенка);
- ✓ необходимость сопровождения членов семьи (супруг, дети, родители) к месту лечения.

11.22.2 Продолжительностью один календарный день:

- ✓ юбилей работника (пятьдесят лет и далее по истечении каждых десяти лет);
- ✓ призыв детей работника на военную службу или направление их на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (в случае, если оба родителя работают в Университете, такое право предоставляется только одному из них);

- ✓ наличие ребенка школьного возраста, идущего в общеобразовательное учреждение (школа) – 1 сентября в 1-4 классы (в случае, если оба родителя работают в Университете, такое право предоставляется только одному из них);



✓ наличие ребенка школьного возраста, оканчивающего общеобразовательное учреждение (школу) (9 и 11 классы) – в день выпускного вечера (в случае, если оба родителя работают в Университете, такое право предоставляется только одному из них).

11.22.3 Продолжительностью пять календарных дней:

✓ смерть родственников (муж, жена, мать, отец, дети, братья, сестры, дедушки, бабушки, внуки).

11.23. Дополнительные отпуска, предусмотренные пунктом 11.22 настоящего Коллективного договора, предоставляются, если работник предъявил документы, подтверждающие указанные события (за исключением юбилея работника). Документы, подтверждающие смерть родственников, предъявляются не позднее десяти календарных дней с момента события. Отпуск предоставляется с учетом того, что день отпуска должен приходиться на день, в котором произошли (должны произойти) перечисленные события.

11.24. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных статьей 128 Трудового кодекса Российской Федерации.

11.25. Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы суммарной продолжительностью до четырнадцати календарных дней один раз в календарном году на основании соответствующего заявления работника предоставляются следующим лицам:

✓ работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет;

✓ работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;


✓ одинокому родителю, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет;

✓ работникам, осуществляющим уход за больным членом семьи и (или) лицом, находящимся на их иждивении.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску. Перенесение этого отпуска на следующий год не допускается.

11.26. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и Работодателем.

11.27. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы может быть предоставлен длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года», а также Положением о порядке и условиях предоставления

	ФГБОУ ВО «Югорский государственный университет»
	Коллективный договор ФГБОУ ВО «Югорский государственный университет» на 2025-2027 годы

педагогическим работникам федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Югорский государственный университет» длительного отпуска сроком до одного года (Приложение № 5 к настоящему Коллективному договору).

11.28. Работникам Университета может быть предоставлена компенсация расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно в порядке, установленном законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами Университета.

12. Оплата труда

12.1. При регулировании вопросов оплаты труда, стороны коллективного договора исходят из того, что:

12.1.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и не ограничивается максимальным размером, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

12.1.2. Определение размеров заработной платы работников Университета осуществляется в соответствии с действующей в Университете системой оплаты труда, в соответствии с законодательством РФ, Положением об оплате труда (Приложение № 3 к настоящему Коллективному договору). Оплата труда работников Университета, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, замещаемой в порядке совместительства по другому трудовому договору, производится отдельно по каждой из должностей.

12.2. Университет в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), с учётом требований к образованию и обучению, опыту практической работы и особым условиям допуска к работе, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности, на основе отнесения профессий (должностей) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) и уровням квалификации профессиональных стандартов (далее - УК), определяет размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, размеры доплат, надбавок и других видов материального стимулирования.

12.3. По должностям, не включённым в ПКГ и УК, размеры должностных окладов устанавливаются локальным нормативным актом Университета с учётом мнения Представительного органа работников в зависимости от сложности труда данных работников в виде схем окладов.

12.4. При формировании размеров окладов (должностных окладов) по одноименным должностям работников, включённых в один и тот же уровень ПКГ



и УК, не допускается установление различных размеров окладов (должностных окладов), применение к ним понятия «минимальный» либо определение диапазона размеров окладов (должностных окладов).

12.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации.

12.6. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, работнику производится доплата.

12.7. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

12.8. Выплаты за сверхурочную работу производятся исходя из размера заработной платы, установленного положением об оплате труда Университета, включая компенсационные и стимулирующие выплаты за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере, пропорционально отработанному времени (либо по заявлению работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации).


12.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в порядке, установленном статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

12.10. Работодатель ежегодно утверждает консолидированный бюджет Университета, в котором учитываются расходы на оплату труда работников в соответствии с законодательством Российской Федерации.

12.11. Заработная плата выплачивается два раза в месяц - не позднее 10 и 25 числа каждого месяца. При совпадении дня оплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня. Конкретные даты выплаты заработной платы ежегодно утверждаются приказом «О календаре выплат на календарный год».

12.12. Выплата денежного довольствия работникам военного учебного центра, по должностям «Начальник военного учебного центра» и «Начальник учебной части – заместитель начальника военного учебного центра» замещаемым военными служащими по контракту, направленными в Университет без приостановления ими военной службы производится до 10 числа каждого месяца за истекший месяц.

12.13. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Университет в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев, предусмотренных законодательством, с оплатой этих дней из расчёта среднего

	ФГБОУ ВО «Югорский государственный университет»
	Коллективный договор ФГБОУ ВО «Югорский государственный университет» на 2025-2027 годы

заработка работника.

12.14. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- о составных частях заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период;

- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- о размерах и об основаниях произведённых удержаний;

- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

12.15. Форма расчётного листка утверждается работодателем с учётом мнения Представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

12.16. Для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка), предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, устанавливается единый порядок ее исчисления.

12.17. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсацией) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически невыплаченных в срок сумм.

12.18. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях и размерах, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

12.19. Работодатель уведомляет работников об изменении действующих или введении новых условий оплаты труда согласно требованиям трудового законодательства Российской Федерации.

13. Социальные льготы и гарантии

13.1. Стороны настоящего Коллективного договора считают одним из важнейших направлений деятельности Университета формирование социальных гарантий и льгот для работников, развитие социальной сферы, обеспечивающей эффективную трудовую деятельность работников.

13.2. Университет самостоятельно определяет направления использования средств, полученных из федерального бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, в том числе на:



- улучшение условий труда и быта работников;
- организацию отдыха работников и их семей;
- мероприятия по охране здоровья и оздоровлению работников;
- социальные нужды работников и их детей;
- укрепление материально-технической базы Университета, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территорий и другие производственные нужды;
- поддержку работников из числа молодежи;
- социальную поддержку работников в трудных жизненных ситуациях;
- обеспечение жильем работников Университета;
- предоставление работникам права пользования спортивным комплексом, находящимся в оперативном управлении Университета;
- улучшение жилищных условий работников.

13.3. Работники Университета пользуются льготами и компенсациями, установленными законодательством Российской Федерации для организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, в том числе:

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск;
- районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате;
- дополнительный выходной день без сохранения заработной платы одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), имеющему ребенка в возрасте до шестнадцати лет, по его письменному заявлению ежемесячно;
- компенсация проезда расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно.

13.4. Для реализации положений пункта 13.2 настоящего Коллективного договора Работодатель может создать специальные комиссии, действующие на основании соответствующих Положений и сформировать необходимые фонды.

13.5. Работникам Университета может быть оказана материальная помощь в соответствии с локальным нормативным актом Университета, принимаемым ученым советом Университета с учетом мнения Представительного органа работников.

13.6. Работодатель предоставляет работникам Университета льготы, связанные со снижением стоимости обучения в Университете работников и (или) их детей в порядке, установленном локальными нормативными актами Университета.

13.7. Работодатель обеспечивает выполнение предусмотренных законодательством Российской Федерации требований о проведении обязательных периодических медицинских осмотров работников и несет связанные с организацией таких осмотров расходы.

13.8. Работодатель обеспечивает работникам возможность пользоваться услугами спортивного комплекса, организует занятия в секциях, содействует проведению в коллективе спортивно-оздоровительных мероприятий.



13.9. Работодатель при наличии финансовой возможности обеспечивает заключение и пролонгацию договоров аренды жилого помещения, договоров безвозмездного пользования с физическими, юридическими лицами и органами власти Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, органами местного самоуправления с целью последующего предоставления указанных жилых помещений работникам Университета, в порядке, определённом локальными нормативными актами Университета.

13.10. Работодатель предоставляет работникам жилые помещения из жилищного фонда Университета в порядке, установленном локальными нормативными актами Университета.

13.11. В целях реализации положений настоящего Коллективного договора в части развития системы социальных льгот и гарантий для работников Университета Представительный орган работников обязуется:

- оказывать информационную и организационную поддержку проводимым культурно-массовым и физкультурно-оздоровительным мероприятиям Университета;

- проводить консультации по вопросам социальной защиты и социального обеспечения работников Университета;

- устанавливать и развивать сотрудничество по социальным вопросам с другими Университетами.

14. Работа с работниками из числа молодежи

14.1. Стороны считают приоритетными направлениями совместной деятельности по реализации молодежной политики в Университете:

- проведение работы с молодежью с целью закрепления в Университете наиболее перспективных и талантливых выпускников и молодых специалистов;

- содействие повышению профессиональной квалификации, карьерному росту молодежи, в рамках управления персоналом;

- развитие творческой и социальной активности молодежи;


- обеспечение правовой и социальной защищенности молодежи;

- поддержка активных видов молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

- организация работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности, обеспечение их правовой и социальной защищенности, в том числе путем установления им надбавок к заработной плате на условиях, предусмотренных трудовым договором, локальными нормативными актами и организационно-распорядительными документами Университета.

14.2. Работодатель и Представительный орган работников для привлечения и закрепления работников из числа молодёжи:

- предусматривают оказание эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации и координации работы Университета

	ФГБОУ ВО «Югорский государственный университет»
	Коллективный договор ФГБОУ ВО «Югорский государственный университет» на 2025-2027 годы

по эффективному использованию кадровых ресурсов;

- создают условия для психологической и социальной стабильности работников из числа молодежи и укрепления авторитета института семьи, формирования трудовых династий и института наставничества;

- формируют условия для патриотического и духовно-нравственного воспитания молодежи;

- обеспечивают условия для раскрытия и эффективного использования личностного и профессионального потенциала работников из числа молодежи, развития системы профессиональной ориентации и самоопределения;

- организуют конкурсы среди работников из числа молодежи;

- оказывают социально-экономическую поддержку молодым специалистам при создании семьи, рождении ребенка, содействуют в решении первичных жилищных и бытовых проблем;

- создают условия для организации активного досуга, в том числе спортивно-оздоровительных мероприятий для работников из числа молодежи и членов их семей;

- проводят работу по формированию кадрового резерва.

14.3. Представительный орган работников информирует работников из числа молодежи о своих задачах и деятельности в вопросах защиты их социально-трудовых прав и экономических интересов.

14.4. Представительный орган работников содействует работе Совета обучающихся, развитию научно-технического и творческого потенциала молодежи.

14.5. Работодатель привлекает работников из числа молодежи к участию в проведении научной работы в рамках совместных программ и проектов.

15. Условия и охрана труда

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

15.2. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

15.2.1. Обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации.

15.2.2. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников в размере не менее 2,0 % от фонда оплаты труда и не менее 0,7 % от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной деятельности Университета.



15.2.3. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров.

15.2.4. Создавать службы охраны труда или вводить должность специалиста по охране труда в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

15.2.5. Обеспечивать проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

15.2.6. Обеспечивать работников сертифицированными спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и (или) обезвреживающими средствами в порядке, установленном законодательством Российской Федерации. Перечень рабочих мест и список работников, для которых необходима выдача СИЗ, смывающих и (или) обезвреживающих средств, составляются службой охраны труда (специалистом по охране труда) либо иным уполномоченным структурным подразделением (должностным лицом) Университета и утверждаются ректором с учетом мнения Представительного органа работников.

15.2.7. Заменять один вид СИЗ, предусмотренных типовыми нормами, аналогичным видом, обеспечивающим равноценную защиту от опасных и вредных производственных факторов, с учетом мнения Представительного органа работников.

15.2.8. В случае необеспечения работника, занятого на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также с особыми температурными условиями или связанных с загрязнением, СИЗ в соответствии с законодательством Российской Федерации он вправе отказаться от выполнения трудовых обязанностей, а работодатель не имеет права требовать от работника их исполнения и обязан оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка работника.

15.2.9. Обеспечивать бесплатную выдачу молока (равноценных ему продуктов) или производить компенсационную выплату в эквивалентном их стоимости размере работникам, занятым во вредных условиях труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

15.2.10. Обеспечивать в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных



медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

15.2.11. Организовать проведение обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

15.2.12. Организовать санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями законодательных и нормативно-правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда.

15.2.13. Обеспечивать уполномоченным по охране труда для выполнения возложенных на них обязанностей предоставление оплачиваемого рабочего времени и надбавки к заработной плате в размере не менее 40 процентов должностного оклада по занимаемой должности, а также выделение средств на обучение уполномоченных по охране труда.

15.2.14. Обеспечить выплату супругу, близким и иным родственникам, законным представителям умершего работника Университета, а также иному лицу, взявшему на себя обязанность осуществить погребение умершего работника Университета, единовременной денежной компенсации фактически понесенных расходов на погребение, заниженной на сумму социального пособия на погребение, вне зависимости от того, воспользовались ли указанные лица возможностью получения такого пособия или нет. Выплата единовременной денежной компенсации фактически понесенных расходов на погребение не может превышать 10 000 рублей и производится на основании:

- справки о смерти;
- документов, подтверждающих родство с умершим и/или законное представительство умершего;
- документов, подтверждающих фактические расходы на погребение при условии, если погребение осуществлялось за счет средств супруга, близких родственников, иных родственников, законного представителя умершего или иного лица, взявшего на себя обязанность осуществить погребение умершего.

15.2.15. Обеспечить выплату единовременной денежной компенсации сверх предусмотренной федеральным законодательством работникам (членам их семей) за возмещение вреда, причиненного их здоровью, в результате несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания в случаях:



– гибели работника в результате несчастного случая на производстве – 10 минимальных размеров оплаты труда;

– получения работником стойких расстройств функций организма, возникших в результате профессионального заболевания, последствий несчастного случая на производстве и установления инвалидности:

I группы – 5 минимальных размеров оплаты труда,

II группы – 3 минимальных размеров оплаты труда,

III группы – 1 минимальный размер оплаты труда.

15.2.16. Обеспечить установление работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, подтвержденными аттестацией рабочих мест по условиям труда или специальной оценкой условий труда, выплат в порядке и на условиях, предусмотренных Приложением № 3 к настоящему Коллективному договору.

15.2.17. Ежегодно заключать с Представительным органом работников Соглашение по охране труда (далее - Соглашение) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, противопожарной безопасности, сроков их выполнения и ответственных должностных лиц.

15.2.18. Обеспечивать разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения Представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации, размещение правил и инструкций по охране труда, комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда (в соответствии со спецификой своей деятельности) на официальном сайте Университета и предоставление возможности любому работнику Университета их печати и тиражирования.


15.2.19. Обеспечивать текущий контроль соблюдения работниками требований законодательных и нормативно-правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, а также локальных нормативных и организационно-распорядительных документов по охране труда.

15.2.20. Предусматривать ежегодное выделение средств, необходимых для обеспечения безопасности Университета.

15.2.21. Предусматривать участие технических инспекторов труда Представительного органа работников в расследовании несчастных случаев с работниками и обучающимися при проведении образовательной деятельности.

15.2.22. Вести учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников Университета и несчастных случаев с работниками. Представлять информацию в представительные органы работников о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

15.3. За нарушение сторонами коллективного договора требований по охране труда, они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

	ФГБОУ ВО «Югорский государственный университет»
	Коллективный договор ФГБОУ ВО «Югорский государственный университет» на 2025-2027 годы

16. Социальное партнерство

16.1. В целях развития социального партнерства Стороны обязуются:

16.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства и коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим Коллективным договором обязательства и договоренности.

16.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников Университета, совершенствования ведомственных нормативных правовых актов, регулирующих трудовые права работников, и по другим социально значимым вопросам.

16.1.3. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления системой образования на принципах законности, демократии, автономии, информационной открытости системы образования и учета общественного мнения.

16.1.4. Обеспечивать участие представителей другой стороны Соглашения в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

16.1.5. Осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством.

16.2. Для целей развития социального партнерства **Представительный орган работников обязуется:**

16.2.1. Обеспечивать представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников Университета в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом Университета, Отраслевым соглашением, иными соглашениями, настоящим Коллективным договором, в том числе при разработке и согласовании проектов локальных актов и организационно-распорядительных документов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

16.2.2. Оказывать помощь работникам Университета путем разъяснения особенностей применения нормативных правовых актов в сфере образования и труда, принятых работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, положений настоящего Коллективного договора, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

16.2.3. Способствовать созданию комфортных условий труда и повышению заинтересованности в эффективном труде, в том числе посредством создания



программ и проведения мероприятий социальной направленности, а также посредством проведения информационно-пропагандистских кампаний.

16.2.4. Участвовать в организации системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе принимать участие в разработке и (или) проведении экспертизы проектов локальных нормативных актов и организационно-распорядительных документов Университета, затрагивающих права и интересы работников.

16.2.5. Обеспечивать участие представителей работников в работе коллегиальных органов управления Университета, в работе комиссий, рабочих групп по вопросам разработки и принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих права и интересы работников.

16.3. В целях развития социального партнерства **Работодатель обязуется:**

16.3.1. Информировать Представительный орган работников о действующих и (или) готовящихся к принятию правовых актах, программах, затрагивающих социально-трудовые права работников, а также организовывать консультации для работников по вопросам их содержания, реализации и социально-экономических последствий при необходимости.


16.3.2. Создавать условия для участия членов Представительного органа работников в работе коллегиальных органов управления Университета, в работе комиссий, рабочих групп по вопросам разработки и принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих права и интересы работников.

16.3.3. В случаях и в порядке, которые предусмотрены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, в том числе локальными актами Университета, учитывать мнение Представительного органа работников при принятии управленческих решений и (или) локальных нормативных актов.

16.4. Стороны согласились регулярно освещать в средствах массовой информации, на официальных сайтах в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» промежуточные и итоговые результаты выполнения Коллективного договора.

16.5. Основные права и гарантии деятельности профсоюзных организаций Университета (далее по тексту – профсоюзные организации, профсоюзы), не уполномоченных в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, на представление интересов всех работников на локальном уровне, определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативно-правовыми актами и настоящим Коллективным договором.

16.6. Работодатель в рамках социального партнерства соблюдает права и

	ФГБОУ ВО «Югорский государственный университет»
	Коллективный договор ФГБОУ ВО «Югорский государственный университет» на 2025-2027 годы

гарантии профсоюзных организаций Университета, стремится способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий и не препятствуя их функционированию.

16.7. В рамках содействия деятельности профсоюзных организаций Работодатель:

16.7.1. Бесплатно предоставляет представительному органу работников помещение № 237 находящееся во 2 учебном корпусе, расположенного по адресу: г. Ханты-Мансийск, ул. Чехова, 16.

16.7.2. Обеспечивает представительный орган работников оборудованием, оргтехникой, средствами связи, доступом в Интернет в порядке и на условиях, который установлен для обеспечения работников Университета.

16.7.3. В порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации, предоставляет представительному органу работников по их запросам необходимую информацию.

16.7.4. Обеспечивает при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюзных организаций, а также других работников - не членов профсоюзных организаций (по их заявлениям), ежемесячное бесплатное перечисление из средств заработной платы работника на расчетный счет профсоюзных организаций профсоюзных взносов.

16.7.5. Содействует профсоюзным организациям в использовании печатных изданий Университета, и официального сайта Университета для информирования работников о деятельности профсоюзов.

16.7.6. Обеспечивает членам выборных профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы в Университете, занимающим должности профессорско-преподавательского состава, в период проведения переговоров установление учебной нагрузки в объеме ниже средней учебной нагрузки, предусмотренной по структурному подразделению не менее чем на 10 %, отраженной в нормах времени.

16.7.7. Предоставляет председателю представительного органа работников, не освобожденного от основной работы, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве трех календарных дней.

16.8. Работодатель и профсоюзные организации могут принимать отдельные соглашения, которые будут регулировать их отношения по различным вопросам социального партнерства, наряду с настоящим Коллективным договором.

16.9. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций - с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.



17. Контроль за выполнением Коллективного договора

17.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

17.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и осуществляют контроль за его выполнением.

17.3. Рассматривают возникающие в период действия коллективного договора разногласия и споры, связанные с его выполнением.

17.4. С целью проведения регулярного контроля за своевременным и полным исполнением всех условий коллективного договора и принятию решений по обеспечению его выполнения создается постоянно действующая комиссия по контролю за выполнением коллективного договора Университета. Контроль за выполнением коллективного договора может осуществляться также соответствующим органом по охране труда.

17.5. Комиссия по контролю за выполнением коллективного договора является органом, созданным на паритетных началах Работодателем и выборным органом. В состав комиссии по контролю за выполнением коллективного договора входят не более 10 человек, в том числе не более 5 человек от Работодателя и не более 5 человек от Представительного органа работников Университета.


17.6. Состав комиссии по контролю за выполнением коллективного договора утверждается приказом ректора Университета. Кандидаты в состав комиссии по контролю за выполнением коллективного договора от Представительного органа работников определяются Представительным органом самостоятельно.

17.7. Члены комиссии по контролю за выполнением коллективного договора участвуют в ее работе на общественных началах. Работодатель и Представительный орган работников обязаны обеспечить явку членов комиссии по контролю за выполнением коллективного договора на все заседания.

17.8. Заседания комиссии по контролю за выполнением коллективного договора проводятся не реже двух раз в год. При необходимости могут назначаться дополнительные заседания.

17.9. Работники Университета вправе обратиться в комиссию по контролю за выполнением коллективного договора с заявлением о ситуации, связанной с применением коллективного договора.

17.10. Комиссия по контролю за выполнением коллективного договора на заседании заслушивает отчеты по выполнению коллективного договора, рассматривает заявления работников Университета, проводит всесторонний анализ предоставленной сторонами информации и принимает решение. В решении комиссии по контролю за выполнением коллективного договора могут присутствовать замечания к сторонам по выполнению пунктов коллективного договора, фиксироваться нарушения (в том числе систематические) условий

	ФГБОУ ВО «Югорский государственный университет»
	Коллективный договор ФГБОУ ВО «Югорский государственный университет» на 2025-2027 годы

коллективного договора, выносятся требования к сторонам о необходимости выполнения условий. Решение комиссии по контролю за выполнением коллективного договора утверждается ректором Университета и председателем Представительного органа работников Университета. Решение комиссии по контролю за выполнением коллективного договора оформляется в двух экземплярах, по одному для каждой из сторон коллективного договора.

17.11. При возникновении между сторонами споров, связанных с выполнением коллективного договора, они рассматриваются в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

17.12. Решения комиссии по контролю за выполнением коллективного договора в рамках ее полномочий являются обязательными для исполнения Работодателем, Представительным органом работников, первичной профсоюзной организацией, работниками Университета.

17.13. Комиссия по контролю за выполнением коллективного договора обеспечивает гласность своей работы. Принятые решения публикуются на официальном сайте Университета не позднее 7 дней с даты их принятия.

17.14. Работодатель обязуется предоставить условия для работы комиссии по контролю за выполнением коллективного договора.

17.15. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

18. Заключительные положения

18.1. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения всех работников в течение 10 (десяти) дней после его подписания путем размещения на официальном сайте Университета.

18.2. Настоящий Коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган в течение 7 (семи) дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

18.3. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему.



ФГБОУ ВО «Югорский государственный университет»

Коллективный договор ФГБОУ ВО «Югорский государственный университет»
на 2025-2027 годы

Приложение № 1

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

ФГБОУ ВО «ЮГОРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

От работников
Председатель представительного
органа работников Университета

От Работодателя
Ректор

М.Г. Бакшеева

Р.В. Кучин



**Правила внутреннего трудового распорядка федерального
государственного бюджетного образовательного учреждения высшего
образования «Югорский государственный университет»**

(Приложение № 1 к Коллективному договору «Югорский государственный
университет» на 2025-2027 годы)

Решение о заключении Коллективного договора принято на Конференции
работников и обучающихся ФГБОУ ВО «Югорский государственный
университет» «31» октября 2024 г. (протокол № 1)

Коллективный договор вступает в силу с «01» января 2025 г.

г. Ханты-Мансийск



1. Общие положения

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Югорский государственный университет» (далее – Университет, Работодатель) являются локальным нормативным актом, регламентирующим порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, меры поощрения и взыскания, применяемые к работникам, иные вопросы регулирования трудовых отношений.

1.2. Правила разработаны в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иными нормативными правовыми актами, регулирующими трудовые отношения, Уставом Университета.

1.3. Правила, если иное не установлено Уставом Университета, настоящим Коллективным договором, иными локальными нормативными актами Университета, едины и обязательны для всех структурных подразделений, входящих в состав Университета, включая обособленные. Правила общеобязательны для всех категорий работников Университета и действуют на всей территории Университета.

1.4. Особенности труда в отдельных структурных подразделениях Университета могут дополнительно регулироваться положением о соответствующем подразделении, иными локальными нормативными актами и организационно-распорядительными документами Университета, должностными инструкциями, графиками, учебным расписанием и пр.

2. Порядок приема и увольнения работников

2.1. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.2. 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 федеральным законом.

Документ составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у Работодателя в личном деле работника. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью



работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.

2.3. Прием на работу в Университет производится в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, настоящими Правилами, иными локальными нормативными актами и организационно-распорядительными документами Университета.

2.4. Право на занятие должностей педагогических работников, научных работников, инженерно-технических, административно-хозяйственных, производственных, учебно-вспомогательных, медицинских и иных работников, осуществляющих вспомогательные функции, имеют лица, отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

2.5. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предоставляет документы в соответствии со статьей 65 Трудового кодекса Российской Федерации. В отдельных случаях, с учетом специфики работы, законодательством Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

2.6. Допуск к работе осуществляется непосредственным руководителем только после заключения трудового договора в письменной форме.

2.7. Работник Университета, заключивший трудовой договор, обязан приступить к работе со дня, определенного трудовым договором.

2.8. При приеме на работу Работодатель также должен ознакомить работника под подпись с уставом Университета, настоящим Коллективным договором, иными локальными нормативными актами Университета, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.9. При поступлении на работу или переводе работника Университета в установленном порядке на другую работу Работодатель обязан:

- ознакомить работника с порученной работой, условиями и оплатой труда, должностными обязанностями, разъяснить его права и обязанности;
- провести инструктажи, в том числе по охране труда, пожарной безопасности, стажировку на рабочем месте и осуществить допуск к самостоятельной работе, а при приеме на работе с источниками повышенной опасности провести обучение и проверку знаний правил безопасного производства работ.

2.10. Заключению трудового договора предшествует прохождение предварительного медицинского осмотра (обследования) в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

2.11. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Испытательный срок не может превышать трех месяцев, а для проректоров, главного бухгалтера, заместителей главного



бухгалтера, директоров филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений Университета – шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев срок испытания не может превышать двух недель.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, настоящим Коллективным договором.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

2.12. К трудовой деятельности не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, а равно и подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 Трудового кодекса Российской Федерации, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей данной статьи.

2.13. К педагогической деятельности в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (статья 331) не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против



жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, за исключением лиц, которые могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности;

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце 3 пункта 2.13;

- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

2.14. На работу в Университет на условиях совместительства в установленном законодательством Российской Федерации порядке могут быть приняты как работники Университета, так и работники иных организаций. Работа на условиях совместительства всеми категориями работников должна выполняться в свободное от основной работы время. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.


2.15. Работник должен быть отстранен от работы (не допущен к работе) в случаях:

- появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- непрохождения в установленном порядке обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда;

- непрохождения в установленном порядке обязательного предварительного или периодического медицинского осмотра;

- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

	ФГБОУ ВО «Югорский государственный университет»
	Коллективный договор ФГБОУ ВО «Югорский государственный университет» на 2025-2027 годы

- по требованию органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными правовыми актами Российской Федерации;

- при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, а также имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

Работник должен быть отстранен от работы (не допущен к работе) на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных законом.

2.16. Прекращение трудового договора с работником производится в порядке и по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации.

Прекращение трудового договора оформляется приказом ректора (иного уполномоченного лица). С приказом о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под подпись. По требованию работника ему должна быть выдана надлежащим образом заверенная копия указанного приказа.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

При увольнении работник не позднее дня прекращения трудового договора возвращает все переданные ему работодателем для осуществления трудовой функции документы, оборудование, инструменты и иные товарно-материальные ценности, а также документы, образовавшиеся при исполнении трудовых функций.

2.17. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством, когда на работодателя возлагается обязанность по уведомлению работника (за исключением случаев письменного уведомления под подпись), допускается уведомление через средства почтовой, телефонной, факсимильной, телеграфной связи и иным доступным способом, не противоречащим законодательству



Российской Федерации.

3. Основные обязанности работников

3.1. Работники Университета обязаны:

3.1.1. Добросовестно, своевременно и качественно выполнять свои трудовые обязанности, определенные трудовым договором (эффективным контрактом), должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами и организационно-распорядительными документами Университета.

3.1.2. Соблюдать трудовую дисциплину.

3.1.3. Выполнять установленные нормы труда.

3.1.4. Улучшать качество работы, постоянно повышать свой профессиональный и культурный уровень, заниматься самообразованием.

3.1.5. Проходить аттестацию в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами и организационно-распорядительными документами Университета.

3.1.6. Соблюдать законодательство Российской Федерации, Устав Университета, Коллективный договор, Правила внутреннего трудового распорядка, иные локальные нормативные акты и организационно-распорядительные документы Университета.

3.1.7. Знать и соблюдать локальные нормативные акты Университета, размещенные на официальном сайте Университета.

3.1.8. Соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики.

3.1.9. Выполнять решения конференции работников и обучающихся Университета, ученого совета Университета, ректората, локальных нормативных актов и организационно-распорядительных документов Университета, устные и письменные распоряжения (приказы) прямого и непосредственного руководства.

3.1.10. Соблюдать нормы и требования техники безопасности, санитарные нормы и правила, правила охраны труда, требования по обеспечению комплексной безопасности, в том числе нормы и правила пожарной, антинаркотической, физической, антитеррористической, экологической, информационной, экономической, санитарно-гигиенической безопасности, электробезопасности.

3.1.11. Соблюдать действующий в Университете пропускной и внутриобъектный режим.

3.1.12. Соблюдать и выполнять требования законодательства Российской Федерации, стандартов и правил в области использования энергетических ресурсов, энергосбережения и повышения энергетической эффективности; цели и задачи системы энергетического менеджмента в части энергоэффективности Университета.



3.1.13. Соблюдать и выполнять законодательство Российской Федерации, правовые акты и рекомендации, локальные нормативные акты Университета в сфере противодействия экстремизму, противодействия коррупции, предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов.

3.1.14. Предупреждать возникновение конфликта интересов, принимать меры к урегулированию возникшего конфликта интересов, уведомлять Университет о возможности возникновения конфликта интересов и (или) личной заинтересованности, которая приведет и (или) может привести к конфликту интересов, в установленном локальными нормативными актами Университета порядке.

3.1.15. Проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя.

3.1.16. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктажи, в том числе по охране труда и пожарной безопасности, проверки знаний требований охраны труда, стажировки в установленном порядке.

3.1.17. Обеспечивать реализацию мер по формированию у обучающихся гражданской позиции, включающей в том числе, запрет на пропаганду идеологии насилия, в том числе экстремизма и терроризма.


3.1.18. Выполнять требования законодательства Российской Федерации, локальных нормативных актов и организационно-распорядительных документов Университета о защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и (или) развитию.

3.1.19. Обеспечивать сохранность и использовать по назначению материальные ценности и имущество Университета, переданные и (или) находящиеся в пользовании Работника.

3.1.20. Бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, эффективно использовать персональные компьютеры, оргтехнику и другое оборудование, экономно и рационально расходовать материалы и энергию, инвентарь и другие материальные ресурсы.

3.1.21. Поддерживать чистоту и порядок на своем рабочем месте, в служебных и других помещениях, соблюдать установленный порядок хранения документов и материальных ценностей, соблюдать порядок делопроизводства.

3.1.22. Незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет

	ФГБОУ ВО «Югорский государственный университет»
	Коллективный договор ФГБОУ ВО «Югорский государственный университет» на 2025-2027 годы

ответственность за сохранность этого имущества).

3.1.23. Своевременно извещать Работодателя о невозможности, по уважительным причинам, выполнять работу, предусмотренную трудовым договором, в установленные сроки и с надлежащим качеством, в том числе информировать своего непосредственного руководителя о невыходе на работу в связи с временной нетрудоспособностью.

3.1.24. Принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальную работу, и немедленно сообщать о случившемся непосредственному руководителю подразделения.

3.1.25. Выполнять иные обязанности, предусмотренные нормативными правовыми актами Российской Федерации, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами и организационно-распорядительными документами Университета, трудовым договором (эффективным контрактом) и должностной инструкцией.

3.2. **Педагогические работники** обязаны:

3.2.1. Осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемого учебного предмета, курса, дисциплины (модуля), междисциплинарного курса в соответствии с утвержденной рабочей программой.

3.2.2. Уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений.

3.2.3. Развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни.

3.2.4. Применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания.

3.2.5. Учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями.

3.2.6. Систематически повышать свой профессиональный уровень.

3.3. **Педагогические работники** не вправе оказывать платные образовательные услуги обучающимся в данной организации, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника.

3.4. **Педагогическим работникам** запрещается использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность,



превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации.

3.5. Научные работники обязаны:

3.5.1. Осуществлять научную, научно-техническую деятельность и (или) экспериментальные разработки, не нарушая права и свободы человека, не причиняя вреда его жизни и здоровью, а также окружающей среде.

3.5.2. Объективно осуществлять экспертизы представленных ему научных и научно-технических программ и проектов, научных и (или) научно-технических результатов и экспериментальных разработок.

3.5.3. Формировать у обучающихся профессиональные качества по избранной профессии, специальности или направлению подготовки.

3.5.4. Развивать у обучающихся самостоятельность, инициативу, творческие способности.

4. Основные обязанности работодателя

4.1. Работодатель обязан:

4.1.1. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержание нормы трудового права, Устав Университета, локальные нормативные акты и организационно-распорядительные документы Университета, настоящий Коллективный договор.

4.1.2. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

4.1.3. Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

4.1.4. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

4.1.5. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Коллективным договором, трудовыми договорами.

4.1.6. Знакомить работников под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

4.1.7. Способствовать повышению квалификации работников и совершенствованию их профессиональных навыков.

4.1.8. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в



порядке, установленном федеральными законами.

4.1.9. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.1.10. Выполнять иные обязанности, предусмотренные нормативными правовыми актами Российской Федерации, настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами и организационно-распорядительными документами Университета.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников определяется Коллективным договором, настоящими Правилами и заключенными трудовыми договорами, графиками работ в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

5.2. Режим работы, время начала, окончания работы, а также перерывов для отдыха и приема пищи работников обособленных структурных подразделений Университета регулируются локальным нормативным актом, принимаемым ученым советом Университета с учетом мнения Представительного органа работников Университета.

5.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Для педагогических работников устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье).

В рабочее время педагогических работников, в зависимости от занимаемой должности, включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовым договором (эффективным контрактом) и должностными инструкциями.

Режим рабочего времени педагогических работников дополнительно



определяется трудовым договором, графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства и с учетом особенностей, установленных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

Учебная (преподавательская) работа педагогических работников осуществляется в соответствии с индивидуальным планом работы и расписаниями учебных занятий, промежуточной и итоговой государственной аттестации обучающихся, другие виды работ – в соответствии с индивидуальным планом работы.

Режим выполнения обязанностей, связанных с научно-исследовательской, творческо-исполнительской, опытно-конструкторской работой, а также учебно-методической, организационно-методической, воспитательной, физкультурной, спортивно-оздоровительной деятельностью, дополнительно регулируется планами научно-исследовательских работ, программами, графиками, локальными нормативными актами, организационно-распорядительными и другими документами Университета.

Расписание учебных занятий, промежуточной и итоговой государственной аттестации обучающихся составляется с учетом рационального использования рабочего времени научно-педагогических работников по возможности не допускающего перерывы между учебными занятиями более двух часов. Длительные перерывы между учебными занятиями при составлении расписания допускаются только с письменного согласия работника.

Расписание учебных занятий, промежуточной и итоговой государственной аттестации обучающихся по всем формам обучения доводится до сведения педагогических работников, реализующих программы среднего профессионального и высшего образования в порядке, установленном локальными нормативными актами и (или) организационно-распорядительными документами Университета.

Учебная нагрузка для педагогических работников устанавливается в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Правилами внутреннего трудового распорядка, нормативными актами Минобрнауки России, иными локальными нормативными актами и организационно-распорядительными документами Университета.

Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом Университета, с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

Нормы времени для расчета объема учебно-методической, научно-исследовательской и других видов работ, выполняемых профессорско-преподавательским составом, разрабатываются на основе законодательства



Российской Федерации, рекомендаций Минобрнауки России и утверждаются ученым советом Университета с учетом мнения Представительного органа работников.

В отношении педагогических работников рабочее место определяется расписанием учебных занятий. В период отсутствия аудиторной нагрузки рабочие места педагогических работников определяются директорами институтов, филиалов преимущественно в закрепленных за соответствующими структурными подразделениями помещениях.

Педагогические работники имеют право на выполнение обязанностей, связанных с научной, творческой и исследовательской работой, а также другой работой, предусмотренной должностными обязанностями и (или) индивидуальным планом (за исключением аудиторной нагрузки и контактной работы), как непосредственно в Университете, так и за его пределами.

Для педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, предусматриваются свободные от обязательного присутствия в Университете дни с целью использования их для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям в зависимости от расписания учебных занятий на основании личного заявления работника по согласованию с директором института, проректором по направлению деятельности в установленном порядке.

Контроль за соблюдением расписания учебных занятий и за выполнением индивидуальных планов работы педагогических работников осуществляется директорами институтов, филиалов.

5.4. Работники Университета, реализующие образовательные программы среднего профессионального образования, а также дополнительные образовательные программы, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности (далее - учебная нагрузка) в группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, а также размер оплаты.

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется с учетом мнения



Представительного органа работников и при условии, если преподаватели, для которых Университет является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

5.5. Нормальная продолжительность рабочего времени для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала работников Университета устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и составляет 40 часов в неделю. Данным категориям работников устанавливается пятидневная рабочая неделя, выходные дни - суббота и воскресенье.

Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для отдельных категорий работников Трудовым кодексом Российской Федерации (статья 92 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.6. Для дистанционных работников режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается трудовым договором.

5.7. Время начала и окончания работы в Университете устанавливается:

5.7.1. Для работников Университета, из числа руководителей, административно-хозяйственного, инженерно-технического, учебно-вспомогательного, производственного, прочего обеспечивающего персонала, научных работников, а также педагогических работников, не реализующих основные образовательные программы среднего профессионального и высшего образования:

Для мужчин: с 08 час. 00 мин. до 17 час. 15 мин. с понедельника по четверг
с 08 час. 00 мин. до 16 час. 00 мин. в пятницу

Для женщин: с 08 час. 00 мин. до 17 час. 00 мин. с понедельника по четверг
с 08 час. 00 мин. до 12 час. 00 мин. в пятницу.

В течение рабочего дня работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 1 час, с 12 час. 00 мин. до 13 час. 00 мин. который не включается в рабочее время. В предпраздничные дни рабочий день сокращается на 1 час. В целях соблюдения норм рабочего времени, установленных на будущий год, при утверждении норм ежедневной продолжительности рабочего дня могут вводиться отклонения от установленного в настоящем пункте времени начала и окончания работы, данные отклонения утверждаются приказом.

5.7.2. Для педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, начало и окончание рабочего дня устанавливается в соответствии с расписанием учебных занятий и индивидуальными планами



учебной, учебно-методической, научно-исследовательской работы или иными локальными нормативными актами и организационно-распорядительными документами. Также педагогическим работникам, относящимся к профессорско-преподавательскому составу, предоставляются перерывы в работе для отдыха и приема пищи с 11 час. 05 мин. до 11 час. 35 мин. и с 14 час. 25 мин. до 14 час. 55 мин.

5.7.3. Для педагогических работников, реализующих основные образовательные программы среднего профессионального образования, начало и окончание рабочего дня устанавливается в соответствии с расписанием учебных занятий и индивидуальными планами учебной, учебно-методической, научно-исследовательской работы или иными локальными нормативными актами и организационно-распорядительными документами. Также педагогическим работникам, реализующим основные образовательные программы среднего профессионального образования, предоставляются перерывы в работе для отдыха и приема пищи с 11 час.40 мин. до 12 час. 10 мин. и с 13 час. 45 мин. до 14 час. 15 мин.

5.8. В Университете по программам высшего образования академический час устанавливается продолжительностью 40 мин. Занятия проводятся в форме пары – двух объединенных академических часов. Перерыв между занятиями в форме пары – не менее 10 мин. Перерыв для отдыха и приема пищи для профессорско-преподавательского состава и обучающихся предусматривается продолжительностью не менее 30 минут в соответствии с режимом учебных занятий. Устанавливается следующий распорядок учебного дня:

	начало	окончание	Продолжительность перерыва
1 пара	08:15	09:35	10 мин.
2 пара	09:45	11:05	30 мин.
3 пара	11:35	12:55	10 мин.
4 пара	13:05	14:25	30 мин.
5 пара	14:55	16:15	10 мин.
6 пара	16:25	17:45	30 мин.
7 пара	18:15	19:35	10 мин.
8 пара	19:45	21:05	

О начале и об окончании учебных занятий, а также о перерыве в занятиях работники Университета могут извещаться соответствующим звуковым сигналом (звонком).

5.8.1. В Университете по образовательным программам среднего профессионального образования академический час устанавливается продолжительностью 45 минут. Занятия проводятся в форме пары - двух объединенных академических часов с перерывом между ними – 5 минут.



Перерыв между занятиями в форме пары – не менее 10 минут. Перерывы для отдыха и приема пищи для преподавательского состава и обучающихся предусматривается продолжительностью не менее 30 минут в соответствии с режимом учебных занятий. Устанавливается следующий распорядок учебного дня:

	начало	окончание	Продолжительность перерыва
1 пара	08:15	09:00	5 мин.
	09:05	09:50	10 мин.
2 пара	10:00	10:45	5 мин.
	10:50	11:35	30 мин.
3 пара	12:05	12:50	5 мин.
	12:55	13:40	10 мин.
4 пара	13:50	14:35	5 мин.
	14:40	15:25	30 мин.
5 пара	15:55	16:40	5 мин.
	16:45	17:30	10 мин.
6 пара	17:40	18:25	5 мин.
	18:30	19:15	10 мин.
7 пара	19:25	20:10	5 мин.
	20:15	21:00	

О начале и об окончании учебных занятий, а также о перерыве в занятиях работники Университета могут извещаться соответствующим звуковым сигналом (звонком).

5.9. Для отдельных категорий работников Университета могут быть установлены режимы рабочего времени, которые отличаются от общих правил и фиксируются непосредственно в трудовом договоре и/ или соответствующем графике работы (ненормированный рабочий день, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, работа в режиме гибкого рабочего времени, сменная работа и пр.).

5.10. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником. Порядок введения суммированного учета рабочего времени определяется локальным нормативным актом или организационно-распорядительным документом Университета, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников Университета.

5.11. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату в порядке, определенном трудовым законодательством Российской Федерации.



5.12. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни не допускается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.13. Ежегодные основные и дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам Университета в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, Коллективным договором, локальными нормативными актами Университета.

5.14. Настоящий раздел правил внутреннего трудового распорядка может быть изменен или дополнен локальным нормативным актом, принимаемым ученым советом Университета, с учетом мнения представительного органа работников.

6. Поощрения за успехи в работе

6.1. За добросовестное выполнение трудовых обязанностей, продолжительную безупречную работу, высокие достижения в работе работники Университета могут быть представлены к:

- объявлению благодарности;
- награждению грамотой;
- награждению ценным подарком;
- выплате премии в порядке, предусмотренном локальными нормативными актами Университета;
- иным наградам и поощрениям, предусмотренным локальными нормативными актами Университета.

6.2. За особые трудовые заслуги работники Университета могут представляться в установленном порядке к награждению государственными и отраслевыми наградами (орденами, медалями, почетными грамотами, нагрудными знаками, присвоению почетных званий и т.п.).

6.3. Выдвижение работников на поощрение за успехи в работе может осуществлять коллектив подразделения, а также прямой и (или) непосредственный руководитель.

6.4. Поощрения объявляются приказом ректора (уполномоченного им лица), доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

7. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

7.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, на работника могут налагаться следующие дисциплинарные взыскания;

- замечание;



- выговор;
- увольнение по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации.

7.2. Увольнение работника в качестве меры дисциплинарного взыскания возможно в случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации, в том числе:

а) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации);

б) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

- прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены) (подпункт «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации);

- появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории Университета или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения (подпункт «б» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации);

- разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника (подпункт «в» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации);

- совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях (подпункт «г» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации);

- установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий (подпункт «д» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации);

в) принятия необоснованного решения проректорами, руководителями филиалов (представительств), их заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (пункт 9 части 1 статьи



81 Трудового кодекса Российской Федерации);

г) однократного грубого нарушения руководителем филиала, проректорами своих трудовых обязанностей (пункт 10 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации);

д) повторного в течение одного года грубого нарушения Устава Университета педагогическим работником (пункт 1 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации);

е) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (пункт 7 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации)*;

ж) непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытия (наличия) счетов (вкладов), хранения наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владения и (или) пользования иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя (пункт 7.1 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации)*;

з) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации)*.

*В случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

7.3. До применения дисциплинарного взыскания с работника должно быть затребовано письменное объяснение. Отказ работника дать объяснение оформляется в установленном порядке и не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

7.4. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения



Представительного органа работников.

7.5. Не допускается применение дисциплинарного взыскания работника в период его временной нетрудоспособности и пребывания в отпуске.

7.6. Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка.

7.7. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

7.8. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

7.9. Приказ о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под подпись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. В случае отказа работника ознакомиться с указанным приказом под подпись, составляется соответствующий акт.

7.10. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.


7.11. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или Представительного органа работников.

8. Регулирование других вопросов

8.1. Ответственность за благоустройство учебных и рабочих помещений (наличие исправной мебели, оборудования, поддержание нормальной температуры, освещения и пр.) несет Работодатель.

8.2. За содержание в исправности оборудования в лабораториях и кабинетах, за готовность учебных пособий к занятиям отвечают материально ответственные лица и руководители соответствующих структурных подразделений.

8.3. Работодатель обеспечивает безопасность Университета, его

	ФГБОУ ВО «Югорский государственный университет»
	Коллективный договор ФГБОУ ВО «Югорский государственный университет» на 2025-2027 годы

работников и обучающихся, сохранность материальных ценностей, охрану объектов Университета, а также поддержание необходимого порядка на его объектах и территории в порядке, установленном законодательством Российской Федерации. Структурные подразделения и лица, ответственные за обеспечение комплексной безопасности зданий, сооружений и прилегающей к ним территории, земельных участков Университета, назначаются локальными нормативными актами и организационно-распорядительными документами Университета.

8.4. В Университете действует пропускной и внутриобъектовый режим, установленный локальными нормативными актами Университета.

8.5. Внешний вид каждого работника – основа имиджа Университета. Работникам необходимо придерживаться общепринятых правил ношения деловой одежды.

8.6. Работники обязаны бережно относиться к имуществу Университета, соблюдать правила гигиены мест общественного пользования, поддерживать чистоту и порядок в помещениях.

8.7. В Университете запрещается:

- потребление табака и табачных изделий в зданиях, помещениях и на прилегающей территории;
- использование ненормативной лексики, сквернословия;
- парковка автотранспорта на территории Университета вне стоянок и вне парковочной разметки, выезд на тротуары, газоны;
- появление в аудиториях, лекционных залах и иных учебных помещениях, читальных залах, столовых и буфетах в верхней одежде и головных уборах;
- употребление пищи и напитков во время занятий в аудиториях;
- использование и ношение с включенным звуковым сигналом электронных передающих устройств во время учебных занятий в аудиториях (за исключением необходимых в учебном процессе), лекционных залах и иных учебных помещениях, в читальных залах;
- размещение объявлений и наглядной агитации вне отведенных для этих целей мест без получения на то соответствующего разрешения в установленном порядке;
- появление в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- пронос в Университет и распитие спиртных напитков, употребление, распространение, хранение наркотических средств, психотропных веществ и их аналогов, в том числе и на прилегающих территориях;
- нахождение на территории, в том числе в зданиях, общежитиях Университета с оружием всех видов, а также ножами, официально признанными холодным оружием, и другими средствами индивидуальной защиты;
- принуждение работников и обучающихся к вступлению в общественные,




религиозные, общественно-политические организации (объединения), движения и партии, а также принудительное привлечение их к деятельности этих организаций и участию в агитационных кампаниях и политических акциях;

- организация азартных игр и участие в них;
- использование выделенного для выполнения трудовых функций оборудования и материалов в личных целях;
- вынос с места работы имущества, предметов и (или) материалов, принадлежащих Университету, без получения на то соответствующего разрешения.

9. Заключительные положения

9.1. Правила внутреннего трудового распорядка являются частью Коллективного договора.

9.2. Внесение изменений и (или) дополнений в настоящие Правила производится на условиях и в порядке, определенном Коллективным договором.

	ФГБОУ ВО «Югорский государственный университет»
	Коллективный договор ФГБОУ ВО «Югорский государственный университет» на 2025-2027 годы

Приложение № 2


К Коллективному договору
ФГБОУ ВО «Югорский
государственный университет»
на 2025-2027
годы

Перечень должностей работников Университета, имеющих право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день*

№ п/п	Наименование должности	Количество календарных дней отпуска
1.	Проректор**	12
2.	Начальник (директор, заведующий, другой руководитель) управления или иного структурного подразделения, имеющего в своем составе 2 и более структурных подразделений; главный бухгалтер**	7
3.	Заместитель начальника финансового управления, заместитель главного бухгалтера	6
4.	Начальник (директор, заведующий, другой руководитель) отдела (центра, иного структурного подразделения)	5
5.	Тренер	3
6.	Водитель	3

* При условии фактического привлечения к работе сверх установленной продолжительности рабочего времени и установления режима ненормированного рабочего дня трудовым договором

**Предоставляется при отсутствии права на ежегодный основной удлиненный отпуск в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2024 г. № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

	ФГБОУ ВО «Югорский государственный университет»
	Коллективный договор ФГБОУ ВО «Югорский государственный университет» на 2025-2027 годы

Приложение № 3

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

ФГБОУ ВО «ЮГОРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

От работников
Председатель представительного
органа работников Университета

От Работодателя
Ректор

М.Г. Бакшеева



Р.В. Кучин



**Положение об оплате труда в федеральном государственном бюджетном
образовательном учреждении высшего образования
«Югорский государственный университет»**

(Приложение № 3 к Коллективному договору «Югорский государственный
университет» на 2025-2027 годы)

Решение о заключении Коллективного договора принято на Конференции работников и обучающихся ФГБОУ ВО «Югорский государственный университет» «19» ноября 2024 г. (протокол № 1)

Коллективный договор вступает в силу с «01» января 2025 г.

г. Ханты-Мансийск



1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Югорский государственный университет» (далее по тексту – Положение об оплате труда) устанавливает систему оплаты труда работников и руководителей Университета.

1.2. Положение об оплате труда разработано в соответствии с:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» № 273 - ФЗ от 29 декабря 2012 г.;
- Постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»;
- Примерным Положением об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Образование», утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования РФ от 14 марта 2024г. № 195;
- Отраслевым соглашением по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, на 2024-2026 годы, (зарегистрировано в Роструде 18 мая 2021 г. Регистрационный № 8/21-23) с изменениями (Дополнительное соглашение от 1 апреля 2024 г.);
- Номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225.
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессионально-квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от



29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

– Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

– Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 03 июля 2008 г. № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп работников сферы научных исследований и разработок»;

– Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 18 июля 2008 г. № 342н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации»;

– Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 6 августа 2007 г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;

– Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;


– Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях»;

– Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях»;

– Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;

– Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 11 января 2011 г. № 1н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования»;

– «Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих», утвержденным Постановлением Минтруда

	ФГБОУ ВО «Югорский государственный университет»
	Коллективный договор ФГБОУ ВО «Югорский государственный университет» на 2025-2027 годы

России от 21 августа 1998 г. № 37;

– Приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

– 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»;

– Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31 января 1985 г. № 31/3-30 «Об утверждении «Общих положений Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР»; раздела «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства» Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 1»;

– 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»;

– Рекомендациями по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденного Приказом Министерства труда России от 26 апреля 2013 г. № 167н;

– Уставом федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Югорский государственный университет» (далее – Университет) и иными локальными нормативными актами.

– Реестром профессиональных стандартов.

1.3. Положение определяет порядок, формирование, условия установления:

- фонда оплаты труда Университета;
- должностных окладов (окладов);
- выплат компенсационного характера, стимулирующего характера;
- оплаты труда отдельных категорий работников Университета;
- почасовой оплаты труда;
- штатного расписания.

1.4. В настоящем Положении применяются следующие понятия и термины:

- **система оплаты труда** – совокупность норм, определяющих условия и



размеры оплаты труда работников, включая размеры должностных окладов, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации в области трудовых отношений в зависимости от произведенных работниками затрат труда или по результатам труда;

– **заработная плата** – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные, стимулирующие выплаты;

– **должностной оклад** – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих выплат;

– **почасовая оплата** труда – оплата за часы педагогической работы сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации и настоящим Положением;

– **выплаты компенсационного характера** – доплаты и надбавки, устанавливаемые работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда; за работу в местностях с особыми климатическими условиями; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных; за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

– **стимулирующие выплаты** – выплаты, устанавливаемые с учетом интенсивности и качества труда, квалификации и профессионального мастерства работника, позволяющие стимулировать к повышению мотивации и результативности труда и вознаграждать за достигнутые показатели работы (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты);

– **премия** – единовременная выплата для поощрения работника за особые достижения или заслуги в какой-либо области деятельности с целью повышения эффективности его труда;

– **персональный повышающий коэффициент (индивидуальная стимулирующая выплата)** – индивидуальная выплата, устанавливаемая работнику Университета к размеру должностного оклада за качественные и количественные результаты работы, с учетом профессиональной подготовки работника, степени самостоятельности, инициативности и квалификации, сложности и ответственности данного работника при выполнении поставленных задач;

– **фонд оплаты труда** – объем денежных средств, предназначенный для выплаты заработной платы работникам Университета;

– **фонд стимулирующих выплат** – часть фонда оплаты труда



Университета, направляемая для формирования переменной части оплаты труда работников Университета;

– **профессионально-квалификационные группы (ПКГ)** – группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированных с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

– **квалификационный уровень** – выделенная в пределах одной ПКГ группа должностей (профессий) в зависимости от квалификации, сложности, ответственности и других особенностей выполняемой работы;

– **штатное расписание** – организационно-распорядительный документ, который отражает структуру организации, наименования структурных подразделений, должности, специальности, профессии с указанием квалификации в разрезе ПКГ, сведения о количестве штатных единиц, размерах должностных окладов и компенсационных выплат;


– **молодой педагогический/научный работник** – педагогический/научный работник в возрасте до 35 лет включительно, получивший среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые принятый/переведенный на должности педагогических/научных работников;

– **молодой ученый** – педагогический/научный работник в возрасте до 35 лет включительно, имеющим ученую степень;

– **молодой специалист** – работник в возрасте до 35 лет включительно, завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией, в том числе имеющий трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, не относящийся к категории «молодой педагогический/научный работник» и «молодой ученый».

1.5. Механизмом реализации системы оплаты труда является эффективный контракт. Эффективный контракт – это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества выполнения должностных обязанностей.

1.6. Система оплаты труда Университета обеспечивает дифференциацию оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности, а также установление оплаты труда в зависимости от квалификации работника,

	ФГБОУ ВО «Югорский государственный университет»
	Коллективный договор ФГБОУ ВО «Югорский государственный университет» на 2025-2027 годы

эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям эффективности деятельности Университета.

1.7. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Университета.

2. Формирование фонда оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда (далее – ФОТ) в Университете формируется за счет следующих источников финансирования:

- субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ),
- субсидий на иные цели;
- средств от приносящей доход деятельности,
- средств иных источников финансирования в соответствии с Бюджетным кодексом Российской Федерации и иными нормативными актами Российской Федерации.

2.2. Объем средств, выделяемых на формирование фонда оплаты труда, утверждается планом финансово-хозяйственной деятельности Университета на календарный год.


2.3. Ежегодно в пределах объема фонда оплаты труда в Университете утверждается штатное расписание.

3. Условия оплаты труда

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

3.2. Заработная плата работников (без учета выплат стимулирующего характера), установленная настоящим Положением, 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.

3.3. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами не могут быть ухудшены по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными

	ФГБОУ ВО «Югорский государственный университет»
	Коллективный договор ФГБОУ ВО «Югорский государственный университет» на 2025-2027 годы

нормативными актами.

3.4 Университет в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры должностных окладов, некоторых видов компенсационных и стимулирующих выплат, без ограничения их максимального размера.

3.5 Заработная плата выплачивается работнику с учетом нормы часов рабочего времени из расчета занятости в течение учетного периода, установленной для каждой категории работников федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, локальными нормативными актами Университета.

3.6 Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

4. Порядок установления размеров должностных окладов

4.1 Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы устанавливаются приказом ректора Университета с учетом мнения представительного органа работников в пределах средств ФОТ с учетом ПКГ, квалификационного уровня (подуровня) или профессиональных стандартов на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

4.2 По должностям, не включенным в ПКГ и УК, размеры должностных окладов устанавливаются организационно-распорядительным документом Университета с учетом мнения представительного органа работников в зависимости от сложности труда данных работников в виде схем окладов.

4.3 Нормы часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников определяются в соответствии с приложением № 1 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 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" (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 25 февраля 2015 г., регистрационный N 36204) с изменениями, внесенными приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 29 июня 2016 г. N 755 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 15 июля



2016 г., регистрационный N 42884) и Министерства просвещения Российской Федерации от 13 мая 2019 г. N 234 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 мая 2019 г., регистрационный N 54675).

4.4 Оклады заместителей руководителей (начальников, директоров и др.) структурных подразделений Университета, за исключением окладов заместителя начальника финансового управления, заместителей директоров филиалов, устанавливаются на 15% ниже окладов руководителей (начальников, директоров и др.) соответствующих структурных подразделений.

4.5 Размеры должностных окладов заместителей директоров филиалов устанавливаются с учетом уровня квалификации работника, сложности и объема трудовых (должностных) обязанностей.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1 Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, конкретизируются в Коллективном договоре и трудовых договорах (соглашениях).

5.2 Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам работников Университета в процентах к окладу или в абсолютных размерах.

5.3 В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам Университета осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

- Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

5.4 Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда. Выплата назначается отдельным работникам в порядке и на условиях, установленных в соответствии с локальными нормативными актами Университета. Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями составляет 4 % должностного



оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

5.5 Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями. Оплата труда осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за работу в районах, приравненных к районам Крайнего Севера. Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями в соответствии со ст. 148 Трудового кодекса Российской Федерации производится в порядке и размере не ниже установленного трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Работникам, осуществляющим выполнение трудовой функции дистанционно, вне местности с особыми климатическими условиями, выплаты не производятся.

5.6 При совмещении должностей (профессий), расширение зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам учреждений в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается доплата, размер (либо порядок определения размера) которой устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Размер (либо порядок определения размера) доплаты и сроки ее начисления устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

К выплатам компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников, но непосредственно связанную с деятельностью учреждений по реализации образовательных программ, а также за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающимися в длительном лечении.

К дополнительным видам работ педагогических работников относятся: работа по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями, дополнительная работа (без занятия штатных должностей), связанная с руководством кафедрами, факультетами и другими видами работ, выполнение обязанностей заместителя руководителя структурного подразделения, реализующего и/или участвующего в реализации



образовательных программ (по различным видам деятельности), заместителя директора института, заместителя заведующего кафедрой, не входящие в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные должностными инструкциями.

5.7 Повышение оплаты труда за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам учреждений устанавливаются в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.8 За работу в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра. Размер доплаты составляет 35 % часовой тарифной ставки (части должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.9 Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливаются отдельным работникам в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации. Размер доплаты и сроки ее начисления устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

6.1 В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам Университета устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

6.2 Финансирование выплат стимулирующего характера осуществляется за счет Финансового обеспечения.

6.3 Выплаты стимулирующего характера могут определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере.

6.4 Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с настоящим Положением и иными локальными нормативными актами, и организационно-распорядительными документами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, и конкретизируются в трудовом договоре работника. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены.

6.5 К стимулирующим выплатам за интенсивность и высокие результаты



работы, относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к высокому результату работы, такие как:

- выплаты по результатам оценки формализованных показателей и критериев оценки эффективности труда работников;
- выплаты на период адаптации к профессиональной деятельности;

6.5.1 Выплаты по результатам оценки формализованных показателей и критериев оценки эффективности труда работников устанавливаются в соответствии с определенными в эффективном контракте каждого работника Университета персональными формализованными показателями и критериями оценки эффективности труда работников.

Особенности установления стимулирующих выплат по результатам оценки формализованных показателей и критериев оценки эффективности труда работников, устанавливаются локальными нормативными актами Университета, принятыми Ученым советом Университета с учетом мнения представительного органа работников и утвержденными ректором.

6.5.2 Выплаты на период адаптации к профессиональной деятельности устанавливаются:


а) молодым педагогическим/научным работникам в течение 3 лет после получения профессионального образования устанавливается ежемесячная выплата в размере 10-20 % к должностному окладу, а имеющим диплом с отличием - в размере 20-30% к должностному окладу.

б) молодым ученым в течение 3 лет после присуждения ученой степени устанавливается ежемесячная выплата в размере 10-20% к должностному окладу. При установлении молодому ученому данной выплаты, сохранять за работником право на получение надбавки в соответствии с подпунктом а) пункта 6.5.2.

в) молодым специалистам в течение 3 лет после получения профессионального образования устанавливается ежемесячная выплата в размере 10-20 % к должностному окладу, а имеющим диплом с отличием - в размере 20-30% к должностному окладу

Данные выплаты начисляются к должностному окладу, и не образует его увеличение для исчисления других видов выплат, надбавок и доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Установление, изменение, прекращение данных выплат работнику производится на основании служебной записки руководителя соответствующего структурного подразделения приказом ректора Университета или другого лица, наделенного полномочиями в соответствии с локальными нормативными правовыми актами, организационно-распорядительными документами Университета.

6.6 Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в форме персональных повышающих коэффициентов с целью

	ФГБОУ ВО «Югорский государственный университет»
	Коллективный договор ФГБОУ ВО «Югорский государственный университет» на 2025-2027 годы

мотивации работников к повышению уровня квалификации, а также за достижения в профессиональной деятельности, такие как:

- наличие государственных и ведомственных наград, в том числе почетных званий и знаков отличия Российской Федерации (РСФСР, СССР), ведомственных наград Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, а также других почетных званий и ведомственных наград при условии соответствия государственных (ведомственных) наград и почетных званий направлению профессиональной деятельности по занимаемой должности;

- наличие статуса высококвалифицированного специалиста в соответствии с Федеральным законом от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации";

- наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации, почетного звания с наименованием «заслуженный», ученой степени, ученого звания;

- наличие у работника иных достижений, перечень которых определяется локальными нормативными актами и (или) организационно-распорядительными документами.

Особенности установления указанных выплат конкретизируются локальными нормативными актами, принятыми Ученым советом Университета с учетом мнения представительного органа работников и утвержденными ректором.

6.7 Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет назначаются и выплачиваются в целях стимулирования труда работников Университета, а также снижения текучести кадров. Начисление выплаты производится только по основной занимаемой должности. Размеры выплаты утверждаются организационно-распорядительным документом, принятым с учетом мнения представительного органа работников. Стаж непрерывной работы не считается прерванным, если между расторжением трудового договора (увольнением работника) и его повторным приемом прошло менее 14 (четырнадцати) календарных дней.

6.8 К премиальным выплатам по итогам работы относятся следующие выплаты:

- премиальные выплаты по итогам работы за индивидуальные достижения педагогических и научных работников;

- премиальные выплаты по итогам работы в отчетном периоде;

6.8.1 Премиальные выплаты по итогам работы назначаются с учетом индивидуальных результатов труда каждого педагогического/научного работника, а также характера и степени его участия в достижении коллективных результатов труда:



– при достижении индивидуальных количественных и качественных показателей результативности труда педагогического/научного работника;

– при достижении количественных и качественных показателей результативности возглавляемого педагогическим/научным работником подразделения;

– при достижении показателей эффективности деятельности Университета.

6.8.2 Премии по итогам работы в отчетном периоде осуществляются работникам в целях повышения эффективности их деятельности с учетом выполнения работниками установленных показателей и критериев эффективности деятельности.

При осуществлении указанных выплат учитываются:

а) Для работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих:

– особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

– выполнение особо важных и срочных работ и других видов работ, связанных со спецификой деятельности учреждения;

– другие показатели и условия;

б) для всех категорий работников Университета:

– успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

– инициативу, творчество, новаторство и внедрение современных форм и методов организации труда;

– качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

– выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

– качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;

– участие работника в выполнении важных работ, мероприятий;

– разработку и внедрение рационализаторских предложений;

– другие показатели и условия.

Начисление премиальной выплаты по итогам работы за отчетный период осуществляется, с учетом выполнения установленных показателей и критериев эффективности труда.

Дополнительные основания и условия осуществления выплат могут быть установлены локальными нормативными актами и/или организационно-распорядительными документами Университета, принятыми Ученым советом



Университета с учетом мнения представительного органа работников и утвержденными ректором.

Работникам, прекратившим трудовые отношения на день утверждения приказа о назначении премиальных выплат по итогам работы, данные выплаты не выплачиваются.

6.9 Локальными нормативными актами, регулируемыми размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера, устанавливаются требования к документам, подтверждающим достижение показателя эффективности деятельности, дата начала осуществления выплаты за достижение показателя эффективности деятельности, продолжительность осуществления выплаты, периодичность ее осуществления, размер либо порядок определения размера выплаты и иные условия осуществления выплаты.

6.10 Локальными нормативными актами и/или организационно-распорядительными документами определяется либо конкретный размер выплаты стимулирующего характера, либо порядок расчета такого размера, исходя из размера фонда оплаты труда Университета, показателей эффективности, достигнутых работником (коллективом работников) за соответствующий период, и иных обстоятельств.

Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться на постоянной основе до прекращения трудового договора (постоянные выплаты) либо на определенный срок, не превышающий срока действия трудового договора (срочные выплаты), а также могут носить разовый характер (единовременные выплаты, премии).

Выплаты стимулирующего характера, установленные на постоянной основе или на определенный срок, рассчитываются пропорционально отработанному времени.

6.11 Решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимаются Университетом самостоятельно в пределах фонда оплаты труда.

6.12 Выплаты стимулирующего характера работникам, занятым на условиях совместительства или на условиях не полного рабочего времени, производятся пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполнения объема работ. Для отдельных видов стимулирующих выплат локальными нормативными актами Университета могут устанавливаться условия осуществления таких выплат, при которых устанавливается их выплата в полном размере вышеуказанным категориям работников.

6.13 Стимулирующие выплаты производятся на основании приказа ректора Университета или другого лица, наделенного полномочиями в соответствии с локальными нормативными правовыми актами, организационно-распорядительными документами Университета.

6.14 При отсутствии или недостаточности финансового обеспечения, на



основании решения ученого совета Университета ректор Университета имеет право приостановить выплаты стимулирующего характера или пересмотреть их размеры.

6.15 Выплаты стимулирующего характера могут быть снижены или не выплачиваться работникам в следующих случаях:

– невыполнения или ненадлежащего выполнения работником своих должностных обязанностей, распоряжений, приказов, порученного руководителем задания (работы) и др.;

– нарушения работником Устава Университета, Правил внутреннего трудового распорядка, норм и правил охраны труда и пожарной безопасности, и иных локальных нормативно-правовых актов Университета;

– совершения дисциплинарного проступка.

Обстоятельства, по которым стимулирующие выплаты не назначаются и не выплачиваются, должны быть документально подтверждены служебной запиской руководителя с приложением к ней подтверждающих актов и объяснительных записок работников, или соответствующим приказом.

7. Оплата труда ректора, проректоров, начальника финансового управления – главного бухгалтера и руководителя программы развития

7.1 Условия оплаты труда ректора Университета определяются трудовым договором, заключенным в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329.

7.2 Размер должностного оклада ректора определяется Министерством науки и высшего образования Российской Федерации в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения, и отражается в трудовом договоре либо в дополнительном соглашении к трудовому договору.

7.3 Должностные оклады заместителей руководителя (проректоры), начальника финансового управления - главного бухгалтера и руководителя программы развития устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада ректора приказами по Университету.

7.4 Ректору Университета устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

7.5 Выплата за интенсивность и высокие результаты работы ректору осуществляется по решению Министерства науки и высшего образования РФ за достижение высоких результатов работы ректора с указанием размера такой



выплаты.

7.6 Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются ректору по решению Министерства науки и высшего образования РФ с учетом достижений показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности Университета и ректора.

7.7 Выплаты компенсационного характера устанавливаются ректору в соответствии с разделом 5 настоящего Положения в зависимости от условий труда.

7.8 Для проректоров, начальника финансового управления – главного бухгалтера и руководителя программы развития, выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом достижения формализованных показателей и критериев оценки эффективности труда работников, указанных в соответствующих трудовых договорах (дополнительных соглашениях), а также по другим основаниям, предусмотренным настоящим Положением и иными локальными нормативными актами и организационно-распорядительными документами, регулирующими систему оплаты труда в Университете.

7.9 Выплаты компенсационного характера проректорам, начальнику финансового управления – главному бухгалтеру, руководителю программы развития устанавливаются в соответствии с разделом 5 настоящего Положения в зависимости от условий труда.

7.10 Соотношение среднемесячной заработной платы ректора, проректоров, начальника финансового управления – главного бухгалтера, руководителя программы развития Университета и среднемесячной заработной платы работников Университета (без учета заработной платы ректора, проректоров, начальника финансового управления – главного бухгалтера, руководителя программы развития) не может превышать предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы ректора, проректоров, начальника финансового управления – главного бухгалтера, руководителя программы развития Университета и среднемесячной заработной платы работников Университета (без учета заработной платы ректора, проректоров, начальника финансового управления – главного бухгалтера), установленный приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 20 ноября 2018 г. № 64н.

8. Денежное довольствие военнослужащих

8.1 Денежное довольствие военнослужащих, направленных в Университет без приостановления ими военной службы, состоит из месячного оклада в соответствии с присвоенным воинским званием (далее - оклад по воинскому званию) и месячного оклада в соответствии с занимаемой воинской должностью



(далее - оклад по воинской должности), которые составляют оклад месячного денежного содержания военнослужащих (далее - оклад денежного содержания), и из ежемесячных и иных дополнительных выплат (далее - дополнительные выплаты).

8.2 Перечень и размеры ежемесячных и иных дополнительных выплат устанавливается Федеральным законом от 7 ноября 2011 г. № 306-ФЗ «О денежном довольствии военнослужащих и предоставлении им отдельных выплат» и Приказом Министра обороны РФ от 6 декабря 2019 г. № 727 «Об определении Порядка обеспечения денежным довольствием военнослужащих Вооруженных Сил Российской Федерации и предоставления им и членам их семей отдельных выплат».

9. Почасовая оплата труда

9.1 Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты труда в объеме не более 300 часов в год, осуществляется 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».

9.2 Почасовая оплата труда применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или по другим причинам преподавателей и других педагогических работников;
- за часы педагогической работы, выполненной при работе с обучающимися сверх объема, установленного трудовым договором (индивидуальным планом, тарификационным списком);

9.3 Суммарная учебная нагрузка, выполняемая на условиях почасовой оплаты труда, не должна превышать 300 часов в год. Работа в таком объеме осуществляется с согласия работников и совместительством не является.

9.4 Стоимость часа при педагогической работе на условиях почасовой оплаты труда за выполнение работниками соответствующих видов педагогической работы определяется Университетом самостоятельно и утверждается организационно-распорядительным документом.

9.5 Часы учебной нагрузки преподавателей, реализующих программы среднего профессионального образования, выполненные сверх установленного на начало учебного года фактического годового объема учебной нагрузки, уменьшенного по основаниям, предусмотренным пунктом 4.4 раздела IV приложения 2 к приказу Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателем всего установленного (уменьшенного) годового объема учебной нагрузки. Оплата производится помесечно или в конце учебного года.



10. Штатное расписание

10.1 Штатное расписание Университета является организационно-распорядительным документом, устанавливающим основания для заключения трудовых договоров о выполнении работы по конкретным должностям или профессиям и обеспечивающим финансовое планирование расходов Университета на оплату труда работников.

10.2 В штатном расписании Университета предусматриваются должности педагогических и научных работников, инженерно-технических, административно-хозяйственных, производственных, учебно-вспомогательных, медицинских и иных работников.

10.3 Штатное расписание Университета по категориям персонала составляется на все структурные подразделения Университета.

10.4 Штатное расписание по видам должностей и категориям персонала составляется в соответствии с организационной структурой Университета.

10.5 Численный состав работников университета должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

10.6 Штатное расписание в части работников из числа профессорско-преподавательского состава и преподавателей, реализующих программы среднего профессионального образования, формируется в пределах средств фонда оплаты труда Университета, с учетом установленного предельного соотношения численности контингента обучающихся, приходящихся на одного преподавателя, предельной численности штатных работников профессорско-преподавательского состава, установленных в федеральных государственных образовательных стандартах и образовательных стандартах Университета, а также исходя из годовой учебной нагрузки, установленной на соответствующий учебный год, норм рабочего времени.

10.7 Штатное расписание Университета в части должностей (профессий) работников, не относящихся к категориям работников из числа профессорско-преподавательского состава и преподавателей, реализующих программы среднего профессионального образования, формируется в соответствии со структурой Университета в зависимости от кадровых потребностей подразделений, объемов выполняемых ими работ, инфраструктуры Университета, количества обслуживаемых площадей, сооружений и оборудования, наличия книжных и музейных фондов, а также в соответствии с нормативами установленными законодательством Российской Федерации.

10.8 Штатное расписание Университета утверждается ректором Университета ежегодно на 1 января и может корректироваться в течение текущего года.

10.9 Изменения в штатное расписание иных категорий работников на



текущий календарный год вносятся на основании служебных записок руководителей структурных подразделений с положительной резолюцией ректора об изменении штатного расписания с первого числа следующего календарного месяца, в отдельных случаях, изменения могут вноситься в другие числа.

10.10 Для научных работников штатное расписание формируется с учетом потребности в количестве работников для выполнения научных программ и научной тематики, наличия финансовых средств, в пределах утвержденного плана финансово-хозяйственной деятельности.

10.11 Штатное расписание военного учебного центра разрабатывается Университетом, согласовывается Министерством науки и высшего образования РФ и Министерством обороны РФ и утверждается приказом ректора.

10. Другие вопросы

10.1 Выплата материальной помощи ректору Университета производится на основании подтверждающих документов в соответствии с Примерным положением об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Образование».

10.2 Решение о выплате материальной помощи ректору Университета оформляется приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.

10.3 Условия выплаты материальной помощи проректорам, начальнику финансового управления – главному бухгалтеру и работникам Университета, ее конкретные размеры устанавливаются локальным актом, принятым Ученым советом Университета с учетом мнения представительного органа работников и утвержденным ректором.

10.4 Решение об оказании материальной помощи проректорам, начальнику финансового управления – главному бухгалтеру и работникам Университета принимается ректором Университета после рассмотрения мотивированного письменного заявления работника, проректора или начальника финансового управления – главного бухгалтера и документов, подтверждающих наличие оснований для получения материальной помощи в порядке, установленном локальным нормативным актом.

10.5 Работникам Университета при наличии средств по фонду оплаты труда могут выплачиваться иные выплаты социального характера (в том числе в связи с выходом на пенсию, к юбилейным датам и праздникам, в связи с получением государственных наград Российской Федерации и ведомственных наград Министерства науки и высшего образования Российской Федерации).



11 Заключительные положения

11.1 Вопросы оплаты труда, не урегулированные Коллективным договором Университета и настоящим Положением, могут быть урегулированы локальными нормативными актами, принимаемыми в порядке, установленном действующим законодательством и настоящим Положением.

11.2 Изменения и дополнения в настоящее Положение производятся в порядке, установленном трудовым законодательством для заключения коллективного договора, по взаимному соглашению между Работодателем и Представительным органом работников на основании решения Конференции работников и обучающихся Университета об изменении Коллективного договора.



ФГБОУ ВО «Югорский государственный университет»

Коллективный договор ФГБОУ ВО «Югорский государственный университет»
на 2025-2027 годы

Приложение № 4

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

ФГБОУ ВО «ЮГОРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

От работников
Председатель представительного
органа работников Университета

От Работодателя
Ректор

М.Г. Бакшеева



Р.В. Кучин

М.П.

Положение о порядке и условиях предоставления сокращённой продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска и повышенной оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда в зависимости от класса условий труда и степени их вредности

(Приложение № 4 к Коллективному договору «Югорский государственный университет» на 2025-2027 годы)

Решение о заключении Коллективного договора принято на Конференции работников и обучающихся ФГБОУ ВО «Югорский государственный университет» «19» ноября 2024 г. (протокол № 1)

Коллективный договор вступает в силу с «01» января 2025 г.

г. Ханты-Мансийск



1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и определяет виды, условия, размер и порядок предоставления гарантий и компенсаций работникам ФГБОУ ВО «Югорский государственный университет» (далее по тексту – Университет) и его обособленных структурных подразделений (далее по тексту – Филиалы), условия труда которых по результатам проведения специальной оценки условий труда отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда (далее по тексту – вредные условия труда).

1.2. Условия труда по степени вредности и (или) опасности подразделяются на четыре класса – оптимальные, допустимые, вредные и опасные условия труда.

1.3. Оптимальными условиями труда (1 класс) являются условия труда, при которых воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов отсутствует или уровни, воздействия которых не превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда и принятые в качестве безопасных для человека, и создаются предпосылки для поддержания высокого уровня работоспособности работника.

1.4. Допустимыми условиями труда (2 класс) являются условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни, воздействия которых не превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда, а измененное функциональное состояние организма работника восстанавливается во время регламентированного отдыха или к началу следующего рабочего дня (смены).

1.5. Вредными условиями труда (3 класс) являются условия труда, при которых уровни воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда, в том числе:

1.5.1. подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 степени) – условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, после воздействия которых измененное функциональное состояние организма работника восстанавливается, как правило, при более длительном, чем до начала следующего рабочего дня (смены), прекращении воздействия данных факторов, и увеличивается риск повреждения здоровья;

1.5.2. подкласс 3.2 (вредные условия труда 2 степени) – условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни, воздействия которых способны вызвать стойкие



функциональные изменения в организме работника, приводящие к появлению и развитию начальных форм профессиональных заболеваний или профессиональных заболеваний легкой степени тяжести (без потери профессиональной трудоспособности), возникающих после продолжительной экспозиции (пятнадцать и более лет);


1.5.3. подкласс 3.3 (вредные условия труда 3 степени) – условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны вызвать стойкие функциональные изменения в организме работника, приводящие к появлению и развитию профессиональных заболеваний легкой и средней степени тяжести (с потерей профессиональной трудоспособности) в период трудовой деятельности;

1.5.4. подкласс 3.4 (вредные условия труда 4 степени) – условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны привести к появлению и развитию тяжелых форм профессиональных заболеваний (с потерей общей трудоспособности) в период трудовой деятельности.

1.6. Опасными условиями труда (4 класс) являются условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых в течение всего рабочего дня (смены) или его части способны создать угрозу жизни работника, а последствия воздействия данных факторов обуславливают высокий риск развития острого профессионального заболевания в период трудовой деятельности.

1.7. В случае отнесения по результатам проведения специальной оценки условий труда, условий труда на конкретном рабочем месте к вредным условиям труда в зависимости от класса условий труда и степени превышения гигиенических нормативов (вредности), работникам, занятым в таких условиях, предоставляются следующие минимальные виды гарантий, компенсаций, предусмотренных законодательством:

Наименование гарантий и компенсаций	Вредные условия труда (класс 3)				Опасные условия труда (класс 4)
	подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 степени)	подкласс 3.2 (вредные условия труда 2 степени)	подкласс 3.3 (вредные условия труда 3 степени)	подкласс 3.4 (вредные условия труда 4 степени)	
Сокращенная продолжительность рабочей недели	не предоставляется	не предоставляется	не более 36 часов	не более 36 часов	не более 36 часов
Дополнительный оплачиваемый отпуск (минимальная)	не предоставляется	7 дней	7 дней	7 дней	7 дней

	ФГБОУ ВО «Югорский государственный университет»				
	Коллективный договор ФГБОУ ВО «Югорский государственный университет» на 2025-2027 годы				

продолжительность)					
Повышенный размер оплаты труда (минимальный размер)	4%	4%	4%	4%	4%

1.8. В Университете в соответствии со статьями 92, 117, 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, в зависимости от класса условий труда и степени вредности устанавливаются следующие виды гарантий и компенсаций:

Наименование гарантий и компенсаций	Вредные условия труда (класс 3)				Опасные условия труда (класс 4)
	подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 степени)	подкласс 3.2 (вредные условия труда 2 степени)	подкласс 3.3 (вредные условия труда 3 степени)	подкласс 3.4 (вредные условия труда 4 степени)	
Сокращенная продолжительность рабочей недели	не предоставляется	не предоставляется	не более 36 часов	не более 36 часов	не более 36 часов
Дополнительный оплачиваемый отпуск	не предоставляется	7 дней	9 дней	12 дней	24 дня
Повышенный размер оплаты труда в процентном соотношении к окладу	4%	8%	12%	20%	24%

1.9. Конкретные размеры и виды компенсаций устанавливаются комиссией по проведению специальной оценки условий труда персонально для каждого работника, занятого на работах (рабочих местах) с вредными условиями труда, в зависимости от класса условий труда и степени их вредности, установленных специальной оценкой условий труда на основании настоящего Положения.

1.10. Порядок проведения специальной оценки условий труда регламентирован федеральным законом от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24.01.2014 г. № 33н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению».

1.11. Установленные по результатам проведения специальной оценки условий труда размеры и виды компенсаций сохраняются до проведения очередной (повторной, внеочередной) специальной оценки условий труда.



1.12. Компенсации, установленные работникам до вступления в действие настоящего положения, сохраняются за работниками на все время работы в Университете (Филиале) на данном рабочем месте в соответствующей должности (профессии, специальности) до назначения (отмены) компенсаций, полученных по результатам очередной (повторной, внеочередной) специальной оценки условий труда.

1.13. В случае обеспечения на рабочем месте безопасных условий труда (оптимальные и допустимые условия труда), подтвержденных результатами специальной оценки условий труда, компенсации работнику не устанавливаются, а ранее установленные компенсации отменяются.

1.14. В случае улучшения на рабочем месте условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда, и снижения класса и (или) степени вредности условий труда размеры компенсаций снижаются, и устанавливаются по правилам настоящего Положения.

1.15. О предстоящей отмене (изменении размеров) компенсаций Университет (Филиал) обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

1.16. В период времени, проработанного на работах (рабочих местах) с вредными условиями труда, засчитывается только то время, которое работник был фактически занят в таких условиях.

1.17. Руководители структурных подразделений обязаны вести учет времени фактически проработанного каждым работником на работах (рабочих местах) с вредными условиями труда.

1.18. При учете времени труда, проработанного каждым работником из числа педагогических работников на работах (рабочих местах) с вредными условиями труда, академический (учебный) час приравнивается к астрономическому часу.

2. Условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска

2.1. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах (рабочих местах) с вредными условиями труда, предоставляется одновременно с ежегодным оплачиваемым отпуском.

2.2. При разделении ежегодного оплачиваемого отпуска на части ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск присоединяется к одной или нескольким частям ежегодного оплачиваемого отпуска.

2.3. В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время. Периоды времени, во время которых работник находился в ежегодном оплачиваемом отпуске, в командировке, на повышении квалификации, периоды



временной нетрудоспособности, отпуска по уходу за ребенком, отпуска по беременности и родам и т.п., а также те периоды, когда работник в течение рабочего дня не находился (не выполнял обязанности) во вредных условиях труда, в стаж работы для предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными условиями труда не включаются.


2.4. Подсчет стажа работы, дающего право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, исчисляется отдельно как по ежегодному оплачиваемому отпуску, так и по дополнительному оплачиваемому отпуску за работу с вредными условиями труда.

2.5. В случаях, когда работник в рабочем году был занят на работах (рабочих местах) с вредными условиями труда, имеющих различные классы (подклассы) условий труда, где ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск имеет неодинаковую продолжительность, подсчет времени, проработанного во вредных условиях труда, производится отдельно по каждому рабочему месту.

2.6. Дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и условиями труда авансом не предоставляется.

2.7. Полный ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, установленный в соответствии с классом (подклассом) условий труда и степенью их вредности в соответствии с настоящим Положением, предоставляется работнику в случае, если в рабочем году (в сумме) он фактически проработал на работах (рабочих местах) с вредными условиями труда установленную норму рабочего времени на соответствующий календарный год для данной категории работника, заниженную на период времени (в часах), приходящийся на его ежегодный оплачиваемый отпуск.

2.8. Если в рабочем году (в сумме) работник фактически не отработал во вредных условиях труда установленную норму рабочего времени на соответствующий календарный год для данной категории работника, заниженную на период времени (в часах), приходящийся на его ежегодный оплачиваемый отпуск – то подсчет положенных ему дней отпуска осуществляется пропорционально отработанному времени в указанных условиях. При этом конкретная продолжительность дополнительного отпуска за работу во вредных условиях труда определяется из соотношения фактически отработанного времени во вредных условиях труда к установленной норме рабочего времени на соответствующий календарный год для данной категории работника, заниженной на период времени (в часах), приходящийся на его ежегодный оплачиваемый отпуск. Где установленная норма рабочего времени на соответствующий календарный год для данной категории работника, заниженная на период времени (в часах), приходящийся на его ежегодный оплачиваемый отпуск, является основанием для предоставления

	ФГБОУ ВО «Югорский государственный университет»
	Коллективный договор ФГБОУ ВО «Югорский государственный университет» на 2025-2027 годы

дополнительного отпуска в размерах, установленных пунктом 1.8. настоящего Положения. Полученный размер дополнительного отпуска в десятых или сотых округляется до целых чисел в соответствии с правилами математического расчета.

2.9. Норма рабочего времени (в часах) на определенный календарный год рассчитывается по следующей формуле:

$$t = \frac{t_1}{5} \times t_2 - t_3,$$

где t – норма рабочего времени на определенный календарный год;

t_1 – продолжительность рабочей недели, установленной законодательством соответствующей категории работников;

t_2 – количество рабочих дней по календарю пятидневной рабочей недели в году;

t_3 – количество часов в данном году, на которое производится сокращение рабочего времени накануне нерабочих праздничных дней.

2.10. На основании письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает 7 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией, рассчитанной в порядке, установленном статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации. При этом денежная компенсация по заявлению работника ежегодно (с момента заключения соглашения) корректируется в зависимости от среднедневного заработка.

3. Условия предоставления повышенной оплаты труда

3.1. Повышенная оплата труда устанавливается в процентах к должностному окладу, размеры которых установлены в Университете (Филиале) как для выполняемых в условиях труда, не отклоняющихся от нормальных.

3.2. При расчете повышения оплаты труда размер должностного оклада принимается без учета иных компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, установленных работнику.

3.3. Установленная работнику, занятому на работах (рабочих местах) с вредными условиями труда, повышенная оплата труда выплачивается пропорционально фактически отработанному времени во вредных условиях труда.

3.4. Размер повышения оплаты труда устанавливается работнику в соответствии с классом (подклассом) условий труда и степенью их вредности в соответствии с пунктом 1.8. настоящего Положения.



4. Условия предоставления сокращенной продолжительности рабочего времени

4.1. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, в соответствии с классом (подклассом) условий труда и степенью их вредности в размерах, указанных пунктом 1.8. настоящего Положения.

4.2. На основании письменного согласия работника, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, установленная по правилам настоящего Положения сокращенная продолжительность рабочего времени, может быть увеличена, но не более чем до размеров, установленных законодательством для соответствующих категорий работников, работающих в условиях труда, не отклоняющихся от нормальных, с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации.

4.2.1. Размеры компенсации определяются произведением образовавшейся разницы часов между количеством часов для соответствующих категорий работников, работающих в условиях труда, не отклоняющихся от нормальных, и количеством часов сокращенной продолжительности рабочего времени, установленной работникам по правилам настоящего Положения на среднечасовой заработок.

4.2.2. Среднечасовой заработок определяется путем отношения среднедневного заработка, рассчитанного в порядке, установленном статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации, к установленной для соответствующей категории работников продолжительности рабочего дня.



ФГБОУ ВО «Югорский государственный университет»

Коллективный договор ФГБОУ ВО «Югорский государственный университет»
на 2025-2027 годы

Приложение № 5

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

ФГБОУ ВО «ЮГОРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

От работников
Председатель представительного
органа работников Университета

От Работодателя
Ректор

М.Г. Бакшеева

Р.В. Кучин




**Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим
работникам федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования «Югорский государственный
университет» длительного отпуска сроком до одного года**

(Приложение № 5 к Коллективному договору «Югорский государственный
университет» на 2025-2027 годы)

Решение о заключении Коллективного договора принято на Конференции
работников и обучающихся ФГБОУ ВО «Югорский государственный
университет» «19» ноября 2024 г. (протокол № 1)

Коллективный договор вступает в силу с «01» января 2025 г.

г. Ханты-Мансийск

	ФГБОУ ВО «Югорский государственный университет»
	Коллективный договор ФГБОУ ВО «Югорский государственный университет» на 2025-2027 годы

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам в соответствии с пунктом 5 статьи 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ, Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 г. №644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (далее – Порядок).

1.2. Действие данного Положения распространяется на педагогических работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «ЮГУ» (далее - ЮГУ, Университет).

1.3. Педагогические работники, замещающие должности, поименованные в разделе I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утверждённой постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. № 678, имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск) не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы.

1.4. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании иных надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

2. Стаж, дающий право на длительный отпуск

2.1. В стаж непрерывной педагогической работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается:

- фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. При этом периоды педагогической работы суммируются, если перерыв между ними составил не более трех месяцев;

- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет);

- время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днем окончания профессиональной образовательной организации или



образовательной организации высшего образования и днём поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

3. Порядок и условия предоставления длительных отпусков

3.1. Основанием для предоставления длительного отпуска является письменное заявление работника, которое он подает на имя ректора не менее чем за три месяца до даты начала длительного отпуска.

3.2. В заявлении работник указывает продолжительность, дату начала и дату окончания требуемого отпуска.

3.3. Поступившее заявление с представлением руководителя структурного подразделения, а также заключением, подготовленным отделом по управлению персоналом, выносится на рассмотрение ученого совета Университета. По итогам рассмотрения документов ученым советом Университета принимается решение о предоставлении длительного отпуска или отказе в его предоставлении в связи с отсутствием оснований, установленных законодательством Российской Федерации.

3.4. По соглашению сторон время ухода в отпуск может быть изменено.

3.5. Предоставление длительного отпуска оформляется приказом ректора.

3.6. В случае поступления нескольких заявлений о предоставлении длительного отпуска в Университете составляется график предоставления длительных отпусков. Одновременно в длительном отпуске может находиться не более двух педагогических работников рамках одного учебно-структурного подразделения Университета. При наличии трудовых ресурсов по решению ученого совета Университета может быть определен иной количественный состав.

3.7. Конкретная продолжительность длительного отпуска определяется по соглашению между педагогическим работником и Работодателем.


3.8. Длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску по заявлению работника.

3.9. Длительный отпуск на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в таком отпуске не продлевается и не переносится.

3.10. Разделение на части длительного отпуска не допускается.

3.11. Отзыв педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, из длительного отпуска работодателем допускается только с согласия работника. Не использованная в связи с этим часть отпуска может быть предоставлена по выбору педагогического работника в удобное для него время.

3.12. Педагогический работник вправе досрочно выйти из длительного отпуска, предупредив Работодателя о намерении прекратить нахождение в длительном отпуске не менее чем за две недели. При этом оставшаяся не

	ФГБОУ ВО «Югорский государственный университет»
	Коллективный договор ФГБОУ ВО «Югорский государственный университет» на 2025-2027 годы

использованной часть длительного отпуска педагогическому работнику не предоставляется.

3.13. Педагогическим работникам, работающим в Университете по совместительству, длительный отпуск не предоставляется.

4. Оплата длительного отпуска

4.1. Длительный отпуск предоставляется без сохранения заработной платы.

5. Гарантии педагогическому работнику при нахождении в длительном отпуске

5.1. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность).

5.2. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, сохраняется объем учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп.

5.3. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя.

5.4. На время исполнения обязанностей отсутствующего в связи с нахождением в длительном отпуске педагогического работника, может быть принят другой работник, с которым заключается срочный трудовой договор

6. Заключительные положения

6.1. Все споры, связанные с порядком и условиями предоставления длительного отпуска педагогическим работникам, рассматриваются в установленном законодательством Российской Федерации порядке.



Пронумеровано, прошито и скреплено печатью и подписями сторон

26 (девятая часть) лист об

Ректор *Р.В. Кучин* Р.В. Кучин
«19» 11 2024 г.

Председатель представительного органа работников

М.Г. Бакшеева М.Г. Бакшеева
«19» 11 2024 г.

