



СТУ СМК 06. 39. 2026

Министерство сельского хозяйства Российской Федерации

ФГБОУ ВО Ставропольский ГАУ

Документированная процедура

Коллективный договор между администрацией и работниками
ФГБОУ ВО Ставропольский ГАУ

Председатель первичной профсоюзной
организации сотрудников

ФГБОУ ВО Ставропольский ГАУ

И.В. Маклаков

«» 2026 г.



Ректор
ФГБОУ ВО Ставропольский ГАУ

В.Н. Ситников

«» 2026 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МЕЖДУ АДМИНИСТРАЦИЕЙ И РАБОТНИКАМИ
федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Ставропольский государственный аграрный университет»
НА 2026–2029 ГОДЫ

СТУ СМК 06.39.2026

Версия 06

Ставрополь 2026 г.



ФГБОУ ВО Ставропольский ГАУ

Коллективный договор между администрацией и работниками
ФГБОУ ВО Ставропольский ГАУ

СТУ СМК 06.39. 2026

Раздел 1

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего профессионального образования «Ставропольский государственный аграрный университет» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со ст. ст. 40 - 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.2. Сторонами настоящего договора являются:

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Ставропольский государственный аграрный университет» (далее по тексту – Университет, Работодатель), именуемое в дальнейшем «**Работодатель**», в лице ректора Ситникова Владимира Николаевича, действующего на основании Приказа Минсельхоза России от 19.04.2023 г. № 77-кр и Устава, и **Работники федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Ставропольский государственный аграрный университет»**, в лице председателя первичной профсоюзной организации сотрудников Университета Ивана Вячеславовича Маклакова действующего на основании Устава.

1.3. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.

Работодатель признает первичную профсоюзную организацию сотрудников Университета (далее – профком) единственным представителем работников, поскольку он уполномочен общим собранием (конференцией) членов профсоюзов представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений (ст. 29 ТК РФ). Работники предоставляют профкому право подписания коллективного договора, а также договариваться с Работодателем о внесении в него изменений и дополнений.



ФГБОУ ВО Ставропольский ГАУ

Коллективный договор между администрацией и работниками
ФГБОУ ВО Ставропольский ГАУ

СТУ СМК 06.39. 2026

1.4. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.6. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников университета.

1.7. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются совместно сторонами.

1.8. В соответствии с действующим законодательством стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с коллективным договором, другие противоправные действия (бездействия).

1.9. Настоящий договор вступает в силу с 08 июня 2026 г. и действует по 07 июня 2029 г. (3 года).

1.10. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

1.11. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания.

ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

1.13. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы Университета
Работодатель обязуется обеспечить:

- занятость работников в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией;
- повышение эффективности деятельности университета;
- создание безопасных условий труда;
- выплату, в полном объеме причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные трудовым законодательством;
- социальные гарантии;
- продолжительность рабочего времени и времени отдыха, предусмотренные законом;



- повышение профессионального уровня работников;
- выполнение иных обязанностей, возложенных трудовым законодательством на работодателя.

1.14. При принятии решений по социально-трудовым вопросам, Работодатель предварительно согласовывает их с первичной профсоюзной организацией сотрудников ФГБОУ ВО «Ставропольский ГАУ» (далее – профком) и обеспечивает его необходимой информацией и нормативной документацией.

1.15. В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников университета в рамках настоящего коллективного договора профком обязуется:

- содействовать повышению эффективности деятельности Университета и укреплению трудовой дисциплины;
- проводить мониторинг условий труда и отдыха работников с целью их улучшения;
- обеспечивать контроль по соблюдению Работодателем законодательства о труде и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора;
- обеспечивать контроль над созданием Работодателем безопасных условий труда;
- осуществлять контроль за содержанием в надлежащем состоянии аудиторного фонда, мест общего пользования, оздоровительных, спортивных сооружений, столовой и буфетов.

Работники Университета обязуются:

- добросовестно выполнять трудовые обязанности в соответствии со своими должностными обязанностями, приказами, распоряжениями и указаниями непосредственных руководителей;
- не принимать участия в забастовках при условии выполнения работодателем обязанностей, предусмотренных настоящим коллективным договором;
- соблюдать условия трудового договора;
- соблюдать Устав Университета, Правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину, содействовать Работодателю в улучшении морально-психологического климата в своем структурном подразделении и в Университете;



–соблюдать правила охраны труда, пожарной безопасности и производственной санитарии;

–постоянно совершенствовать свой профессионализм;

–правильно и по назначению использовать для работы оборудование, технические средства и другое имущество Университета, нести в установленном порядке ответственность за его утрату и порчу;

–обеспечивать высокую эффективность педагогического, научно-исследовательской работы и воспитательного процесса;

–своевременно и в полном объеме представлять всю необходимую информацию и документы, установленные действующим трудовым законодательством;

–способствовать формированию у обучающихся профессиональных качеств и развивать творческие способности, инициативу и самостоятельность, патриотизм;

–соблюдать нормы педагогической этики в любых формах общения с обучающимися;

–выполнять установленные нормы труда;

–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;

–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 ответственность за сохранность этого имущества), о возникновении иных ситуаций, противоречащих действующему законодательству Российской Федерации.

1.16. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Университета, расторжения трудового договора с ректором, либо переизбрания председателя профсоюзной организации, подписавшего настоящий договор.

1.17. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Университета коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.



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

1.19. Стороны согласились, что нижеследующие локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, Работодатель принимает по согласованию с профкомом:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение об оплате труда работников;
- Соглашение по охране труда.

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

1.20. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

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

1.22. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников Университета, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

1.23. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием.

1.24. Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора 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 права и профессиональные интересы работников.

1.25. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников Университета.



1.26. Стороны согласились, что работодатель заключает коллективный договор с профкомом как представителем работников, обеспечивает исполнение действующего в РФ и Ставропольском крае законодательства.

РАБОТОДАТЕЛЬ:

1) Предоставляет профкому по его запросу информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, организация и обучение по охране труда сотрудников. По планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую информацию в сфере социально-трудовых прав работников.

2) Обеспечивает учет мнения профкома:

- установление либо изменение условий оплаты труда и иных условий в сфере социально-трудовых отношений;

- подготовке предложений по изменению типа образовательного учреждения.

ПРОФСОЮЗ:

1) Способствует реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины, строит свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства; разъясняет работникам положения коллективного договора, принимает участие в разрешении возникающих спорных вопросах.

2) Представляет, выражает и защищает правовые, экономические и профессиональные интересы работников – членов Профсоюза Университета в муниципальных и других органах за счет средств Профсоюза, в комиссии по трудовым спорам и суде.

3) Представляет во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации, в соответствии Уставом.

4) Выступает инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

5) Оказывает членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.



ФГБОУ ВО Ставропольский ГАУ

Коллективный договор между администрацией и работниками
ФГБОУ ВО Ставропольский ГАУ

СТУ СМК 06.39. 2026

6) Осуществляет контроль над правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

7) Осуществляет совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

8) Участвует совместно с краевым Профсоюзным комитетом работников АПК Ставропольского края в организации летнего оздоровления работников и детей работников университета.

9) Осуществляет контроль по обеспечению Работодателем индивидуального персонифицированного учета работников в системе государственного пенсионного страхования. Контролирует своевременность представления Работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10) Участвует совместно с Работодателем в проведении культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работе в Университете.

Стороны договорились, что решения, касающиеся вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда работникам университета принимаются совместно с профкомом; аттестация работников проводится при участии представителей профкома в составе аттестационной комиссии.



ФГБОУ ВО Ставропольский ГАУ

Коллективный договор между администрацией и работниками
ФГБОУ ВО Ставропольский ГАУ

СТУ СМК 06.39. 2026

Раздел 2

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения работников с Работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет. Содержание трудового договора регламентируется ст. 57 ТК РФ.

Трудовой договор, предусматривающий выполнение Работником трудовой функции дистанционно, может заключаться путем обмена между лицом, поступающим на работу, и Работодателем электронными документами в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации (ст. 58 - 59 ТК РФ).

Замещение должностей сотрудников, в том числе профессорско-преподавательского состава (далее – ППС), педагогических работников и научно-педагогических работников (далее – НПР) осуществляется в соответствии с Приказами Минобрнауки России от 04.12.2023 N 1138 «Об утверждении Положения о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу», от 05.08.2021 г. N 715 «Об утверждении перечня должностей научных работников, подлежащих замещению по конкурсу, и порядка проведения указанного конкурса» и ТК РФ.

2.2. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, иные условия, не ухудшающие положения работника. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, генеральным и тарифным соглашениями, а также настоящим коллективным договором. В трудовом договоре с ППС и НПР предусматриваются так же критерии эффективности работы «эффективный контракт» в соответствии с Положением об эффективном контракте, показателях и критериях эффективности деятельности работников из числа ППС и НПР ФГБОУ ВО Ставропольский ГАУ, которое работники обязаны выполнять.



2.3. Работодатель обязуется в трехдневный срок со дня заключения трудового договора с работником ознакомить его под подпись с приказом о приеме на работу, а также до подписания трудового договора ознакомить работника с правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, под подпись (ст. 68 ТК РФ).

2.4. При заключении трудового договора Работник предъявляет Работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.
- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

При заключении трудового договора путем обмена электронными документами документы, указанные в настоящем пункте, могут быть предъявлены Работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

2.5. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого Работника и представляет ее в



ФГБОУ ВО Ставропольский ГАУ

Коллективный договор между администрацией и работниками
ФГБОУ ВО Ставропольский ГАУ

СТУ СМК 06.39. 2026

порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включается информация о Работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах Работника на другую постоянную работу, об увольнении Работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная действующим законодательством Российской Федерации информация.

Работодатель обязан предоставить Работнику (за исключением случаев, если на Работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у Работодателя способом, указанным в заявлении Работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа), поданном в письменной форме или по адресу электронной почты inf@stgau.ru:

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении в день прекращения трудового договора.

2.6. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.7. Перевод работников на другую работу, изменение существующих условий труда, временный перевод на другую работу в случаях производственной необходимости осуществляется в порядке, установленном ст. 72–74 ТК РФ.

2.8. Срочный трудовой договор, может быть, расторгнут досрочно по инициативе работника, в строгом соответствии с трудовым законодательством.

2.9. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

2.10. Расторжение трудового договора с работником - членом профсоюзной организации сотрудников, по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2 и 3 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.

2.11. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с сокращением численности или штата Работников, предусмотренные ст. 178–181 ТК РФ, Федеральным законом от 12.12.2023 N 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» и настоящим коллективным договором, Работодатель обязуется предоставить в полном объеме.



2.12. Работодатель обязуется обеспечивать занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу внутри университета с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.13. Работники имеют право на обучение по программам дополнительного образования (стажировки, повышение квалификации, профессиональная переподготовка), а также программам профессионального обучения, когда это вызвано производственной необходимостью.

2.14. Общими основаниями прекращения трудового договора являются основания, предусмотренные ст. 77 ТК РФ.

Работник, помимо условий, предусмотренных ст. 80 ТК РФ, имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию со дня, указанного в заявлении, в следующих случаях:

- болезнь близких родственников, препятствующая продолжению работы и подтверждаемая соответствующими документами (близкими родственниками в данном случае считаются: супруг (супруга), дети и родители, находящиеся на иждивении работника);

- переезд жены или мужа на работу в другую местность.

Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев, установленных ТК РФ.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины, Работодатель по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлевает срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам – до окончания такого отпуска. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу Работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую



состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности (ст. 261 ТК РФ). Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения (ст. 79 ТК РФ).

2.15. Все вопросы, связанные с изменением структуры Университета, его реорганизацией (преобразованием, слиянием, присоединением, разделением, выделением), приводящие к изменению положения работников, предусмотренного трудовыми договорами, рассматриваются предварительно на Ученом совете Университета с участием профсоюзной организации.

2.16. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за два месяца, в профком проекты приказов о сокращении численности и штата, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства (ст. 82 ТК РФ).

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производится с учетом мотивированного мнения профкома в соответствии со статьей 373 настоящего Кодекса.

Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя регламентируется статьей 81 и статьей 336 Трудового кодекса РФ.

2.17. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют, помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, следующие лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери.

При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

2.18. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией университета, сокращением численности или штата работников, предоставляются гарантии, предусмотренные ТК РФ.



2.19. Стороны договорились, что увольнение по инициативе Работодателя работников, являющихся членами профкома, допускается только с предварительного согласия, соответствующего выборного профсоюзного органа, кроме истечения срока трудового договора и других случаев, предусмотренных ТК РФ.

Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение в Университет и занятие открывшихся вакансий.

2.20. Стороны так же договорились, что в соответствии с четвертой частью Гражданского кодекса РФ Университет, как Работодатель, является собственником результатов интеллектуальной деятельности, созданных работниками университета в связи с выполнением своих служебных обязанностей или полученного от Работодателя конкретного служебного задания.

В связи с этим Университет, обладает исключительными правами на результаты интеллектуальной деятельности, получаемые в ходе выполнения работником (автором) своих трудовых обязанностей.

ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ С РАБОТНИКАМИ УНИВЕРСИТЕТА

Стороны содействуют проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

2.21. Переподготовка и повышение квалификации работников осуществляется не реже чем 1 раз в 3 года за счет средств Университета по профилю преподаваемых дисциплин.

2.22. Работодатель обязуется создавать необходимые условия для проведения учебного процесса, научной и методической работы преподавателей и педагогов.

2.23. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому Работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим Работником с организацией, осуществляющей образовательную деятельность.

Объем учебной нагрузки педагогических Работников устанавливается в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 11.04.2025 N 335 «О продолжительности рабочего времени педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, и о порядке определения учебной нагрузки указанных работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и



случаях установления верхнего предела учебной нагрузки» и Приказом Минпросвещения России от 04.04.2025 N 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки».

2.24. Для ППС и НПР Университета перед заключением трудового договора проводится конкурсный отбор претендентов на замещение вакантной должности.

2.25. Статья 82 ТК РФ предусматривает основания расторжения трудового договора по инициативе Работодателя, при которых требуется предварительное согласие соответствующего выборного профсоюзного органа. С целью соблюдения механизма реализации этой нормы закона стороны договорились о нижеследующем порядке получения Работодателем такого согласия соответствующего профсоюзного органа:

а) после принятия решения о сокращении численности или штата работников администрация направляет в профком в письменной форме представление с предложением дать согласие на увольнение конкретных работников с указанием фамилии, имени, отчества, а также структурного подразделения и должности каждого работника;

б) профком Университета обязан принять представление к рассмотрению и вынести по нему решение в течение десяти дней с момента получения. При рассмотрении представления профком проверяет:

– действительно ли имело место сокращение численности или штата работников;

– соблюдены ли администрацией Университета требования ст. 178, 179, 180 ТК РФ, иных нормативных актов, определяющих порядок увольнения по инициативе администрации.

Профсоюзный орган не вправе оценивать целесообразность и необходимость сокращения численности или штата работников Университета.



Раздел 3

ОПЛАТА ТРУДА

В целях повышения социального статуса ППС, НПР и престижа педагогической профессии стороны договорились приоритетным направлением на период действия коллективного договора считать неуклонное повышение уровня и улучшение условий оплаты труда работников Университета, осуществление мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.

3.1. В области оплаты труда работодатель обязан:

3.1.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (в рублях РФ).

По письменному заявлению Работника возможна иная форма оплаты труда (натуральная). При этом доля заработной платы, выплачиваемой в денежной форме, не может быть ниже 8% от общей суммы заработной платы.

3.1.2. Систему оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливать с соблюдением процедуры учета мнения выборного профсоюзного органа организации (ст. 372 ТК).

Стороны договорились, что оплата работы (проведения учебных занятий) в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 ТК РФ не менее чем в двойном размере. При расчете указанной оплаты учитываются оклад (должностной оклад), а также все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные действующей в Университете системой оплаты труда.

По желанию работника, трудившегося в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере (с учетом всех положенных компенсационных и стимулирующих выплат сверх оклада), а день отдыха оплате не подлежит.

3.1.3. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Коллективным договором, положением об оплате труда и иными локальными нормативными актами Университета.

3.2. Оплата и нормирование труда в Университете определяется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, настоящим договором, Положениями об оплате труда работников, принятыми Ученым советом и



утвержденными ректором Университета с учетом мнения профкома сотрудников Университета.

3.3. Система оплаты труда работников Университета устанавливается с учетом:

- профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования;
- профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих;
- профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих;
- перечня выплат компенсационного характера, утвержденного для федеральных бюджетных учреждений;
- перечня обязательных выплат стимулирующего характера, утвержденного для федеральных бюджетных учреждений;
- иных обязательных выплат, установленных законодательством и нормативными актами (классифицирующиеся как стимулирующие обязательные выплаты).
- критериев «эффективного контракта».

3.4. В Университете применяется повременная система оплаты труда. Размеры должностных окладов определяются по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням.

3.5. Размер заработной платы устанавливается не менее законодательно установленной минимальной оплаты труда. Размер заработной платы максимальными размерами не ограничивается.

3.6. Выплата заработной платы работникам Университета в соответствии со статьей 136 ТК РФ производится два раза в месяц, за первую половину месяца 25 числа текущего месяца, за вторую половину месяца 10 числа месяца, следующего за расчетным, путем перечисления начисленной заработной платы за счет работодателя на счет в банке, а по заявлению работника – через кассу университета.

Для вновь принятых работников выплата заработной платы за первую половину месяца (аванса) или расчет за второй период месяца производится в ближайшую установленную в Университете дату выплаты, следующую за днем



приема на работу. Интервал между датой приема на работу и первой выплатой заработной платы, а также между последующими выплатами, не может превышать 15 календарных дней.

Расчетные листки, по утвержденной работодателем форме, с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам в день выплаты заработной платы.

3.7. В случае направления в служебную командировку работника сохраняется среднемесячная заработная плата, возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в соответствии с нормами, установленными Правительством Российской Федерации.

3.8. Почасовая оплата труда работников осуществляется за счет бюджетных и внебюджетных средств, размер ставок администрация устанавливает самостоятельно. Выполнение педагогической работы на условиях почасовой оплаты не может превышать для штатных научно-педагогических работников 300 часов за учебный год.

3.9. Работа по совместительству может выполняться работником по месту его основной работы.

Оплата труда работающих по совместительству производится пропорционально отработанному времени.

3.10. По взаимному согласию с Работодателем работники могут привлекаться к выполнению работ по обеспечению платной образовательной деятельности, хоздоговорной научно-исследовательской деятельности, а также выполнению различных платных услуг в соответствии с Уставом Университета. Оплата в этих случаях может производиться в виде стимулирующих выплат, почасовой оплаты, либо по договорам гражданско-правового характера (оказания услуг, выполнения работ) за счет внебюджетных средств.

3.11. Работодатель обязуется производить выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.12. Работодатель и профком сотрудников исходя из финансового положения, оказывают материальную помощь работнику в случае возникновения у него особых, исключительных жизненных ситуаций.



ФГБОУ ВО Ставропольский ГАУ

Коллективный договор между администрацией и работниками
ФГБОУ ВО Ставропольский ГАУ

СТУ СМК 06.39. 2026

Профком оказывает материальную помощь только членам профсоюза по их письменным заявлениям. Решение о выделении помощи и её размеры определяются коллегиально на заседании представительного органа профсоюзной организации.

3.13. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 173 - 177).

3.14. Работодатель производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

**Раздел 4****РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

4.1. При регулировании рабочего времени в Университете стороны основываются на том, что продолжительность рабочего времени не может превышать нормы рабочего времени, установленного законодательством с учетом специфики труда отдельных работников.

4.2. Работодатель обязан ознакомить работников из числа ППС, НПР и иных педагогических работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме до их ухода в ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

4.3. Стороны договорились, что:

4.3.1. Для профессорско-преподавательского состава научно-педагогических работников и педагогических работников института среднего профессионального образования установлена тридцати шестичасовая рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье), начало работы в 08-30 часов. Перерыв для отдыха и питания с 12-00 до 13-00 часов.

4.3.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала университета устанавливается продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю. Начало работы в 08-30 часов, окончание работы в 17-30 часов. Перерыв для отдыха и питания с 12-30 до 13-30 часов.

4.3.3. Для уборщиков помещений студенческих общежитий и учебных корпусов университета, поваров столовой университета устанавливается следующий режим рабочего времени - шестидневная рабочая неделя с одним выходным днём – воскресенье, при этом продолжительность рабочего дня составляет 7 часов, а в субботу – 5 часов. Начало работы в 08-00 часов перерыв для отдыха и питания с 12-00 часов до 13-00 часов.

4.3.4. Для комендантов учебных корпусов и заведующих общежитиями режим рабочего времени - пятидневная рабочая неделя с двумя выходными (суббота, воскресенье). Начало работы в 08-00 часов, окончание работы в 17-00 часов. Перерыв для отдыха и питания с 12-00 до 13-00 часов.

4.3.5. Для некоторых категорий Работников могут устанавливаться особые режимы рабочего времени:

- скользящий график работы;



- сменный график работы.

Графики сменности разрабатываются Работодателем по согласованию с первичной профсоюзной организацией сотрудников ФГБОУ ВО Ставропольский ГАУ и доводятся до сведения Работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие под подпись.

Нормальное число рабочих часов за учетный период (один год) определяется на основании суммированного учёта рабочего времени исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени.

Для сторожей (вахтеров) круглосуточный пост:

Рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику сутки через трое

Начало работы	Перерыв для отдыха и питания	Окончание работы	Продолжительность рабочего времени
08 часов 00 минут	20 часов 00 минут – 21 час 30 минут	08 часов 00 минут следующего дня	22 часа 30 минут

Для воспитателей СПО:

Рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику сутки через двое

Начало работы	Перерыв для отдыха и питания	Окончание работы	Продолжительность рабочего времени
21 час 00 минут	01 час 30 минут - 02 часа 30 минут	6 часов 00 минут	8 часов

При сменном режиме работы Работники чередуются по сменам равномерно. Переход из одной смены в другую должен происходить по графику сменности, который утверждается ректором по представлению начальника отдела кадров и по согласованию с профсоюзной организации сотрудников ФГБОУ ВО Ставропольский ГАУ.

На непрерывных работах запрещается оставлять работу до прихода сменяющего Работника. В случае неявки сменяющего Работник заявляет об этом непосредственному руководителю, который обязан немедленно принять меры к замене сменщика другим Работником. Работа в течении двух смен подряд запрещается.

Работодатель организует отработку Работником суммарного количества рабочих часов в течении недели.



4.4. Длительность академического часа аудиторных занятий определяется в 45 минут.

4.5. Нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на:

- 16 часов в неделю – для работников в возрасте до шестнадцати лет;
- 5 часов в неделю – для работников, являющихся инвалидами I или II группы;
- 5 часов в неделю – для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет;

- 4 часа в неделю и более – для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, установленном Правительством РФ.

4.6. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего праздничному нерабочему дню, уменьшается на один час, без нарушения графика учебного процесса для научно-преподавательского состава и педагогических работников. Это правило применяется и при переносе в установленном порядке праздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха.

4.7. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя в случаях, предусмотренных ст. 113 Трудового кодекса РФ. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с письменного согласия профсоюзного комитета.

4.8. Стороны договорились, что администрация Университета приказом ректора в исключительных случаях в интересах трудового коллектива и создания лучших условий отдыха вправе перенести день отдыха на другой день с тем, чтобы объединить его с праздничным ближайшим днем по согласованию с профкомом сотрудников.

4.9. По общему правилу, с учетом пункта 4.3. настоящего договора, перерывы для отдыха и питания работникам предоставляются с 12-30 до 13-30, Работодатель по согласованию с профкомом для отдельных категорий работников может устанавливать иное время для отдыха и питания. Перерыв для отдыха и питания в рабочее время не включается.

4.10. На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, Работодатель обеспечивает работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

4.11. Стороны договорились, что Работодатель обязуется по согласованию с



руководителем структурного подразделения предоставлять работающим пенсионерам по их заявлению отпуск без сохранения заработной платы до 20 календарных дней.

4.12. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются, помимо перерыва на обед, дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа. По заявлению женщины перерывы для кормления присоединяются к перерыву на обед либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением. Перерывы для кормления включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

4.13. Ежегодно до 16 декабря текущего года Работодатель утверждает и доводит до сведения всех работников график очередности предоставления ежегодных отпусков на соответствующий год. Работник вправе получить ежегодный отпуск как в полном объеме, так и по частям, согласовав этот вопрос с Работодателем, не нарушая графика учебного процесса и в соответствии со ст. 125 ТК РФ. Одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.14. В соответствии с действующим законодательством работникам Университета предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск следующей продолжительности:

- некоторым категориям работников при условии выполнения учебной педагогической нагрузки – 56 календарных дней;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет - 31 календарный день в удобное для них время.
- инвалидам – не менее 30 календарных дней;
- остальным работникам – не менее 28 календарных дней.

Работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней.

Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года.



В зависимости от цели отпуска, финансовых возможностей Работодателя отпуск по заявлению педагогического работника может быть предоставлен с полной, частичной оплатой, а также без оплаты. Решение о предоставлении отпуска и форме его оплаты принимает Работодатель.

Помимо отпусков, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Матери (Отцу) либо другому лицу (опекуну, попечителю), воспитывающему ребенка-учащегося младших классов (1-4 класс), предоставляется дополнительный однодневный оплачиваемый отпуск в День знаний (1 сентября).

4.15. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или в любое удобное для них время имеют следующие работники:

- одинокие родители;
- женщины, имеющие трех и более детей;
- работники, получившие трудовое увечье;
- любые работники при наличии у них санаторно-курортных путевок на лечение.

4.16. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы в связи:

- со свадьбой самого работника – до 5 дней;
- свадьбой детей работника – 2 дня;
- смертью близких родственников (супруг, супруга, родители, дети, усыновители, усыновленные, родные братья и родные сестры, дедушка, бабушка, внуки) – до 5 дней;
- рождением ребенка – до 5 дней;
- по уходу за малолетними детьми (от 3 до 4 лет) – до 30 дней в году;
- работникам, имеющим детей в возрасте до 10 лет – 3 дня;
- переездом на новое место жительства – 1 день;
- в иных случаях – по договоренности с Работодателем.

Основанием для получения такого отпуска является личное заявление работника и ходатайство профкома.

Родителям, имеющим детей-инвалидов в возрасте до 6 лет, может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по уходу за детьми до достижения ими шестилетнего возраста.

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, согласно статье 262 ТК РФ.



Раздел 5

ОХРАНА ТРУДА

5.1. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда гарантирует права Работника на охрану труда и обязуется обеспечить:

5.1.1. Соблюдение норм и правил, проведение мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и действующими нормативными документами Российской Федерации по охране труда.

Комплектацию аптек первой медицинской помощи на рабочих местах.

5.1.2. Соответствие нормативно-технической документации Работодателя по охране труда государственным нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда.

5.1.3. Своевременное, но не реже одного раза в пять лет, проведение периодической специальной оценки условий труда с замерами параметров вредных и опасных факторов, разработку мероприятий и принятие мер по снижению опасных и вредных факторов до нормативных значений.

Проверку соответствия требованиям охраны труда, установленным действующим законодательством Российской Федерации, и сертификатам соответствия машин, механизмов и другого производственного оборудования, транспортных средств, технологических процессов, средств коллективной и индивидуальной защиты, в том числе и иностранного производства.

5.1.4. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

5.1.5. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

5.1.6. Приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами Работникам, занятым на работах с вредными и/или опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.



Работа без соответствующей спецодежды и других средств индивидуальной защиты запрещается.

5.1.7. Снабжение Работников молоком или другими равноценными пищевыми продуктами в соответствии с Приказом Минтруда России от 12.05.2022 №291н «Об утверждении перечня вредных производственных факторов на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, при наличии которых занятым на таких рабочих местах работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты, норм и условий бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты, в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов».

Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов может быть заменена по письменным заявлениям работников компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов.

Размер компенсационной выплаты принимается эквивалентным стоимости молока жирностью не менее 2,5 % или равноценных пищевых продуктов в розничной торговле по месту расположения работодателя.

Работникам, получающим вместо молока равноценные пищевые продукты, размер компенсационной выплаты устанавливается исходя из стоимости равноценных пищевых продуктов.

Компенсационная выплата производится не реже 1 раза в месяц.

Конкретный размер компенсационной выплаты и порядок ее индексации устанавливаются работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и утверждается приказом.

Индексация компенсационной выплаты производится пропорционально росту цен на молоко и другие равноценные пищевые продукты в розничной торговле по месту расположения работодателя на основе данных компетентного структурного подразделения органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации.

5.1.8. Анализ причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению.

5.1.9. Расследование и учет в установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и своевременное доведение информации о



несчастных случаях в уполномоченные органы.

5.1.10. Обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.1.11. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

5.1.12. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, - организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований Работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), 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 (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований.

5.1.13. Недопущение работников соответствующих категорий к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

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

5.1.15. Выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами сроки.

5.1.16. Обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда не реже 1 раза в год, снабжение их нормативно-технической литературой, правилами и инструкциями по охране труда.

5.1.17. Сохранение за работниками места работы, должности и среднего заработка за время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда и нормативных требований по технике безопасности не по вине



работников.

5.2. Работодатель имеет право:

5.2.1. Использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации.

5.2.2. Вести электронный документооборот в области охраны труда.

5.2.3. Предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ, а также к базам электронных документов Работодателя в области охраны труда федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальным органам (государственным инспекциям труда в субъектах Российской Федерации).

5.3. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда (1 раз в 3 года);
- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования. Работники соответствующих категорий к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний к работе не допускаются.
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры, принимать участие в санитарно-противоэпидемических и профилактических мероприятиях по направлению работодателя в случаях, предусмотренных трудовым законодательством

5.4. Так же Работодатель обязуется:



– сокращать продолжительность рабочего дня на четыре часа для работающих в помещениях, где температура находится в пределах 14–16° С, кроме помещений, предусмотренных СанПиН;

– прекращать работу в учебных и производственных помещениях, если температура в них опускается ниже +14° С;

– прекращать работу в помещениях, если температура в них превышает нормы Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 28.01.2021 N 2 «Об утверждении санитарных правил и норм СанПиН 1.2.3685-21 «Гигиенические нормативы и требования к обеспечению безопасности и (или) безвредности для человека факторов среды обитания».

В случаях ухудшения условий труда (отсутствие нормальной освещенности в аудиториях, повышенный шум и т. д.), грубых нарушений требований охраны труда и техники безопасности уполномоченные (доверенные) лица по охране труда назначенные профкомом, вправе требовать приостановки выполнения работы и учебного процесса до устранения выявленных нарушений. В этих случаях руководители структурных подразделений Университета обязуются незамедлительно прекращать выполнение работы и учебный процесс.

5.5. Стороны согласились, что при отказе Работодателя устранить недостатки, выявленные в случаях, указанных в п. 5.3 настоящего договора, работник вправе отказаться от выполнения работы или проведения занятий до устранения указанных нарушений, письменно поставив об этом в известность своего непосредственного руководителя и профком.

За время приостановки работы по указанным причинам по инициативе любой из сторон, включая работника, за ним сохраняется место работы и выплачивается заработная плата в размере среднемесячного заработка.

5.6. В соответствии с Соглашением по охране труда, для проведения мероприятий по охране труда Работодатель обязуется выделять ежегодно денежные средства.

Пункты коллективного Соглашения по охране труда и технике безопасности (ТБ) подготавливаются администрацией структурных подразделений и, после согласования с проректором по административно-хозяйственной работе и капитального строительства, утверждаются на совместном заседании профкома и работодателя.

5.7. Стороны договорились, что работодатель по каждому несчастному случаю на работе образует специальную комиссию по расследованию причин травматизма.



5.8. Административно-хозяйственная часть совместно с руководителями подразделений и профкомом перед началом учебного года проводят инспекцию состояния учебных корпусов. Составленный акт представляется в ректорат и профком.

5.9. Работодатель обеспечивает все объекты Университета средствами пожаротушения в соответствии с действующими нормами.

Во всех помещениях Университета вывешиваются инструкции по поведению работников в случае возникновения пожара.

Ежегодно приказом ректора создается постоянно действующая пожарно-техническая комиссия из представителей работодателя и профсоюзного комитета с целью постоянного контроля противопожарного состояния объектов и служебных помещений Университета.

5.10. ПРОФСОЮЗ:

1) Осуществляет контроль за соблюдением Работодателем законодательства по охране труда.

2) Контролирует своевременную, в соответствии с установленными нормами, выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств.

3) Избирает уполномоченных по охране труда.

4) Принимает участие в создании и работе комиссии по охране труда.

5) Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками университета.

6) Обращается к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

5.10. Требования к рабочему месту.

Рабочим местом признается помещение или часть помещения, в котором работник Университета реализует свои трудовые обязанности. В качестве рабочего места выступают аудитория, лаборатория, кабинет, открытые смотровые площадки, демонстрационные, полигоны и т. п.

Учебные аудитории должны быть паспортизованы, соответствовать требованиям учебного процесса и перед началом семестра службами АХЧ сданы по акту диспетчерской службе, факультетам и кафедрам, за которыми они закреплены.

**Раздел 6****СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С
ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ**

6.1. Работодатель обязуется перечислять страховые взносы в порядке, установленном действующим законодательством РФ.

6.2. Порядок формирования и расходования средств государственного социального страхования определяется Положением о Фонде социального страхования РФ. Ответственность за правильность начисления и расходования средств социального страхования несет администрация в лице ректора и главного бухгалтера Университета.

В соответствии с Положением о правлении Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации и типовым Положением о комиссии по социальному страхованию в Университете образуется комиссия по социальному страхованию из представителей администрации и профсоюзного комитета. Комиссия избирается на конференции трудового коллектива сроком до 3-х лет. Комиссия работает по внутреннему положению, разработанному администрацией и профкомом. Комиссия по социальному страхованию Университета не реже одного раза в квартал информирует о своих решениях коллектив работников Университета путем объявлений, информирование Профкома производится письменно.

6.3. Ветеранами Университета считаются лица, проработавшие в Университете 25 и более лет.

6.4. Профком и Работодатель ведут учет сотрудников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, а также делопроизводство, необходимое по учету.

6.5. Сотрудники Университета, принятые и состоящие на учете по улучшению жилищных условий по правилам, действовавшим до принятия настоящего коллективного договора, сохраняют свою очередность.

6.6. Работодатель и профком принимают на себя обязательства по организации культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с сотрудниками Университета и их семьями. В этих целях администрация обязуется предоставлять свободные спортивные помещения и спортивное оборудование. Профком обязан осуществлять контроль за своевременным и целесообразным



использованием средств, направляемых на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы.

6.7. Работодатель, совместно с профкомом, исходя из своих финансовых возможностей, предусматривает предоставление следующих льгот, гарантий и компенсаций в порядке и на условиях, устанавливаемых локальным нормативным актом по согласованию с представителями Работников:

6.7.1. Частичную, но не менее уровня прожиточного минимума трудоспособного населения (или полную) компенсацию расходов, подтвержденных соответствующими документами:

- а) связанных с погребением умерших работников;
- б) связанных с погребением близких родственников Работников (супруга(и), детей, родителей);
- в) связанных с погребением ветеранов труда.

6.7.1. Добровольное медицинское страхование и долгосрочное страхование жизни Работников.

6.7.2. Негосударственное пенсионное обеспечение и добровольное пенсионное страхование Работников в соответствии с программой негосударственного пенсионного обеспечения, принятой Работодателем.

6.7.3. Частичную или полную компенсацию подтвержденных расходов Работников:

- а) на содержание в детских дошкольных учреждениях и оздоровительных лагерях детей Работников, в семьях которых сумма дохода на одного члена семьи не превышает прожиточного минимума;
- б) на содержание детей-инвалидов в детских дошкольных учреждениях и приобретение им путевок в оздоровительные лагеря;
- в) на содержание детей в детских дошкольных учреждениях и оздоровительных лагерях семьям, имеющим троих и более детей.

6.7.4. Выплату единовременного вознаграждения Работникам, удостоенным государственных наград и почетных званий.

6.7.5. Предоставление автотранспорта за счет средств Работодателя для организованного отдыха работников, а также на культурно-массовые мероприятия.



Порядок и условия предоставления указанных выплат определяются локальным нормативным актом по согласованию с представителями Работников.

6.7.6. Выплаты социального характера осуществляются Работодателем на основании заявления Работника с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации из средств Работодателя.

Основные направления расходов на эти цели:

- выплаты близким родственникам в случае смерти Работника в размере не менее 7 тысяч рублей;

- выплаты в случае смерти близких родственников в размере не менее 7 тысяч рублей;

- выплаты в случае выявления у Работника тяжелых заболеваний - в размере не менее 30 тысяч рублей;

- выплаты в случае потери имущества вследствие пожаров - в размере не менее 30 тысяч рублей;

- единовременные выплаты, связанные с юбилейными датами Работников (55, 60, 65 и далее через каждые 5 лет), при наличии непрерывного стажа работы у Работодателя не менее 25 лет в размере месячного заработка без учета премий, единовременных стимулирующих выплат и почасовой оплаты труда по основной должности исходя из занимаемой ставки (доли ставки);

- по заявке выборного органа первичной профсоюзной организации Работодатель ежегодно осуществляет выделение денежных средств для проведения культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с Работниками (ст. 377 Трудового кодекса Российской Федерации);

- на основании заявления одному из родителей выплачивается материальная помощь в размере: при рождении первого ребенка – 15 тысяч рублей, второго ребенка – 20 тысяч рублей, третьего и последующего ребенка – 25 тысяч рублей.

- для неработающих пенсионеров, ушедших на пенсию из университета, - приобретение подарков на День пожилого человека (1 октября), при условии наличия непрерывного стажа работы у Работодателя не менее 20 лет;

- приобретение Новогодних подарков детям сотрудников университета в возрасте до 14 лет.



6.7.7. Снижение стоимости платных образовательных услуг для детей штатных работников, проработавших в университете не менее 5 лет, в размере 100%.

6.8. Работодатель обязуется помимо обязательств, гарантий и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством:

6.8.1. Обеспечивать социальную защиту труда женщин и материнства, в том числе, накануне нерабочих праздничных дней (Новый год, 8 Марта) предоставлять женщинам дополнительные выходные дни с сохранением заработной платы исходя из производственных возможностей;

6.8.2. По просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), в том числе находящегося на его попечении, или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, устанавливать ему неполный рабочий день или неполную рабочую неделю.

6.8.3. Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет, Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему детей в возрасте до четырнадцати лет без матери, устанавливать локальным нормативным актом по согласованию с представителями Работников ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до семи календарных дней. В этом случае указанный отпуск по заявлению соответствующего Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

6.8.4. Работодатель обеспечивает социальную защиту молодежи (возраст до 35 лет): создает необходимые правовые, экономические, бытовые и организационные условия и гарантии для профессионального становления молодых работников, содействия их культурному и физическому развитию, в том числе:

Содействует повышению квалификации молодых кадров.

Утверждает положение о наставничестве, закрепляет наставников за молодыми Работниками.

**Раздел 7****ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

7.1. Первичная профсоюзная организация сотрудников организует деятельность профсоюзной организации Университета, участвует в колдоговорной кампании от имени работников, созывает конференции и общие собрания, готовит для них проекты решений и другие материалы, выполняет их решения, руководит работой профсоюзных органов (профбюро) структурных подразделений, а также комиссий, создаваемых профкомом.

7.2. Работодатель обязуется в течение 3-х дней со дня выплаты заработной платы перечислять на профсоюзный счет ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы, только при наличии письменных заявлений работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном Уставом профсоюза.

7.3. Профком строит свои взаимоотношения с Работодателем на принципах социального партнерства.

7.4. Работники, входящие в состав профсоюзных органов и не освобожденные от основной работы, не могут быть, подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в структурных подразделениях Университета. Без предварительного согласия профкома сотрудников, председатель профсоюзной организации Университета и его заместитель.

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

7.7. Увольнение по инициативе Работодателя работников, входящих в состав профсоюзных органов и не освобожденных от своей основной работы, допускается, помимо общего порядка увольнения, только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзных органов – только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, уполномоченные профсоюза по охране труда, представители профсоюза в



создаваемых в Университете комиссиях по охране труда освобождаются от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

7.8. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов собраний, конференций, созываемых профсоюзом, а также для участия в работе их выборных органов (профкома, президиума профкома, комиссий профкома). Указанные лица, освобождаются от основной работы по представлению профкома. Средний дневной заработок работнику оплачивается при условии их фактического участия в вышеназванных мероприятиях.

7.9. Профсоюзным работникам, освобожденным от работы в Университете вследствие избрания (делегиrowания) на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии – другая равноценная работа (должность) в той же или, с согласия работника, в другой организации. Время работы освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегиrowанных) в профсоюзные органы, засчитывается в общий и специальный трудовой стаж.

7.10. Освобожденные профсоюзные работники, избранные (делегиrowанные) в орган первичной профсоюзной организации, обладают такими же социально-трудовыми правами и льготами, как и другие работники Университета.

7.11. Работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе ее выборного органа признается значимой для деятельности Университета и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при конкурсном отборе на замещение научно-педагогических должностей.

Работодатель обязуется:

- предоставлять профкому в пользование помещение с отоплением, освещением, телефоном, обеспечить его регулярную уборку, текущий и капитальный ремонт;
- предоставлять профкому в безвозмездное пользование средства связи и необходимую оргтехнику;
- по возможности выделять транспортные средства по заявкам профкома для



ФГБОУ ВО Ставропольский ГАУ

Коллективный договор между администрацией и работниками
ФГБОУ ВО Ставропольский ГАУ

СТУ СМК 06.39. 2026

проведения профсоюзных мероприятий;

- предоставлять председателям профбюро факультетов, структурных подразделений, членам профкома необходимое время для исполнения общественных обязанностей и профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка;
- предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности университета для ведения переговоров и осуществления контроля по соблюдению Коллективного договора;
- предоставлять профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности университета. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроки.

**Раздел 8.****ПОРЯДОК ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ДИСТАНЦИОННЫХ
РАБОТНИКОВ И РАБОТОДАТЕЛЯ**

8.1. При заключении в электронном виде трудовых договоров, дополнительных соглашений к трудовым договорам, договоров о материальной ответственности, ученических договоров на получение образования без отрыва или с отрывом от работы, а также при внесении изменений в эти договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) и их расторжении путем обмена электронными документами используются усиленная квалифицированная электронная подпись Работодателя и усиленная квалифицированная электронная подпись или усиленная неквалифицированная электронная подпись Работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи.

8.2. Взаимодействие дистанционного Работника и Работодателя по иным вопросам осуществляется путем обмена электронными документами с использованием электронной подписи.

Взаимодействие Работодателя и дистанционного Работника, в том числе в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам Работодателя, осуществляется по средствам электронной почты.

8.3. Каждая из осуществляющих взаимодействие Сторон обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой Стороны в срок три рабочих дня.

8.4. С непосредственно связанными с трудовой деятельностью дистанционного Работника локальными нормативными актами, приказами (распоряжениями) Работодателя, уведомлениями, требованиями и иными документами, в отношении которых трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрено их оформление на бумажном носителе и (или) ознакомление с ними Работника в письменной форме, в том числе под роспись, дистанционный работник должен быть ознакомлен в письменной форме, в том числе под роспись, либо путем обмена электронными документами между Работодателем и дистанционным Работником.

8.5. В случаях, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации Работник вправе или обязан обратиться к Работодателю с заявлением,



ФГБОУ ВО Ставропольский ГАУ

Коллективный договор между администрацией и работниками
ФГБОУ ВО Ставропольский ГАУ

СТУ СМК 06.39. 2026

предоставить работодателю объяснения либо другую информацию, дистанционный Работник делает это в форме электронного документа.

8.6. При подаче дистанционным Работником заявления о выдаче заверенных надлежащим образом копий документов, связанных с работой, Работодатель не позднее трех рабочих дней со дня подачи указанного заявления должен направить дистанционному Работнику эти копии на бумажном носителе (по почте заказным письмом с уведомлением) или в форме электронного документа, если это указано в заявлении Работника, в порядке, указанном в абз. 2 п. 8.2 настоящего Договора.

8.7. Для предоставления обязательного страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством дистанционный Работник направляет Работодателю оригиналы документов, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, по почте заказным письмом с уведомлением, либо дистанционный Работник представляет Работодателю сведения о серии и номере листка нетрудоспособности, сформированного медицинской организацией в форме электронного документа.



ФГБОУ ВО Ставропольский ГАУ

Коллективный договор между администрацией и работниками
ФГБОУ ВО Ставропольский ГАУ

СТУ СМК 06.39. 2026

Раздел 9

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 08 июня 2026 г и действует по 07 июня 2029 г. (3 года). Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет».

В течение этого срока стороны имеют право по взаимному соглашению вносить изменения и дополнения в коллективный договор в соответствии с действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

9.2. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

9.3. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

9.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть опубликован на сайте Университета www.stgau.ru и доведен до сведения всех работников.

Профсоюзный комитет обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

9.5. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) трудового коллектива Университета. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор. Организацию проведения ежегодного собрания (конференции) трудового коллектива Университета берет на себя профком.

9.6. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

9.7. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на



ФГБОУ ВО Ставропольский ГАУ

Коллективный договор между администрацией и работниками
ФГБОУ ВО Ставропольский ГАУ

СТУ СМК 06.39. 2026

уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду г. Ставрополя в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

9.8. В случае выполнения Работодателем обязательств, возложенных на него Коллективным договором, Работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок, митингов.

9.9. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Университета.



ФГБОУ ВО Ставропольский ГАУ

Коллективный договор между администрацией и работниками
ФГБОУ ВО Ставропольский ГАУ

СТУ СМК 06.39. 2026

ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ:

1. Положение по оплате труда работников.
2. Правила внутреннего трудового распорядка ФГБОУ ВО Ставропольский ГАУ, согласованные с профкомом.
3. Соглашение по охране труда и технике безопасности.
4. План мероприятий по охране труда

От Работодателя:

В.Н. Ситников

От Работников:

И.В. Маклаков