

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Саратовский национальный исследовательский государственный
университет имени Н.Г. Чернышевского»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Саратовский национальный исследовательский государственный
университет имени Н.Г. Чернышевского»
на 2020-2022 годы

Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с принятым решением Конференции работников и обучающихся федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Саратовский национальный исследовательский государственный университет имени Н.Г. Чернышевского» от 26.11.2019

От работодателя:

Ректор СГУ



А.Н. Чумаченко

От работников:

Председатель профкома работников СГУ

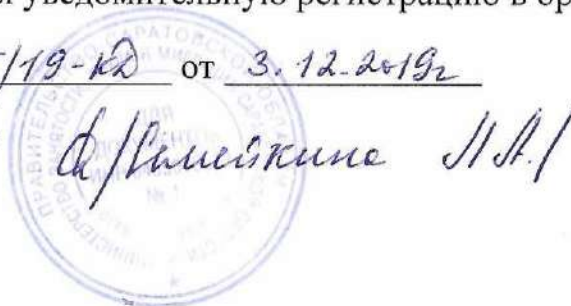


С.В. Дубровская

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду

Регистрационный номер 865/19-кд от 3.12.2019г

Руководитель органа по труду



Саратов 2019

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работниками и работодателем федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Саратовский национальный исследовательский государственный университет имени Н.Г. Чернышевского (Саратовский университет, СГУ, университет) в лице их представителей.

Сторонами настоящего Договора являются работодатель в лице ректора СГУ Чумаченко Алексея Николаевича и работники в лице председателя профкома работников СГУ Дубровской Светланы Владимировны.

1.2. Коллективный договор является правовым документом во взаимоотношениях работодателя с коллективом работников СГУ. Договор составлен на основе Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ), федерального закона от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018 - 2020 годы (утв. Минобрнауки России, Профсоюзом работников народного образования и науки Российской Федерации 06.12.2017), Устава СГУ.

1.3. Настоящий Коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства.

1.4. Предметом настоящего Коллективного договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем в соответствии с законодательством, иными нормативными правовыми актами и соглашениями.

При этом данный Коллективный договор не ограничивает права работодателя в расширении установленных в нём гарантий.

1.5 Работодатель и трудовой коллектив СГУ признают профком работников СГУ представителем работников университета, имеющим право от имени коллектива вести переговоры с работодателем и подписывать коллективный договор.

1.6. Работодатель признает, что профком работников СГУ представляет интересы работников по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав работников;
- содействия их занятости;
- ведения коллективных переговоров, заключения или изменения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- участия при рассмотрении трудовых споров.

1.7. Договаривающиеся стороны берут на себя обязательства рассматривать социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между работниками и работодателем в духе партнерства и взаимного уважения позиций каждой из сторон.

1.8. Локальные нормативные акты, указанные в приложениях к Коллективному договору и содержащие нормы трудового права, принимаются с учётом мнения профкома работников.

1.9 Коллективный договор вступает в силу с 01.01.2020 и действует по 31.12.2022.

1.10. Действие Коллективного договора распространяется на всех работающих в университете, независимо от времени поступления на работу (до или после вступления договора в силу) и не требует юридического оформления факта присоединения к его условиям.

1.11. Работники, не являющиеся членами профсоюза, вправе обратиться в профком работников СГУ с просьбой представлять их личные трудовые права в отношениях с работодателем.

1.12. Работодатель направляет подписанный Коллективный договор в течение 7 календарных дней на уведомительную регистрацию в Министерство занятости, труда и миграции Саратовской области.

1.13. Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению между сторонами Коллективного договора. Вносимые изменения и дополнения в текст Коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним Коллективным договором.

1.14. Стороны обязуются вступить в коллективные переговоры о заключении нового коллективного договора не позднее, чем за три месяца до окончания срока действия настоящего Коллективного договора.

1.15. Стороны по договоренности имеют право продлить действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

1.16. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования университета, расторжения трудового договора учредителя с ректором, реорганизации университета.

1.17. При смене формы собственности университета Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности. При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трёх лет.

1.18. При ликвидации университета Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.19. В случае создания в течение срока действия настоящего Коллективного договора новых обособленных подразделений университета, на них в полном объёме распространяются предусмотренные им правомочия работодателя и работников.

1.20. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведён до сведения работников в течение месяца после его подписания путем размещения его на официальном сайте СГУ. Профком работников обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ

Особенности регулирования трудовых отношений работников университета определяются действующим законодательством, а также Уставом СГУ, Правилами внутреннего трудового распорядка СГУ и иными локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с настоящим Коллективным договором и не противоречащими ему.

Стороны договорились, что:

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, отраслевым соглашением и настоящим Коллективным договором. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Включать в трудовой договор обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ. При включении в трудовой договор дополнительных условий, они не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными актами, коллективным договором.

2.2.2. Заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ. Выполнять условия заключенного трудового договора.

2.2.3. Оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений настоящего Коллективного договора.

2.2.4. Изменение определённых сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, установленных законом.

2.2.5. Применение дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей производится после предоставления работодателю письменного объяснения работника. Непредоставление работником в установленный срок объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных ст. 192 ТК РФ.

2.2.6. Сообщать профкому работников не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в письменной форме, а при массовых увольнениях работников – соответственно, не позднее чем за три месяца. Критерии массового увольнения устанавливаются Отраслевым соглашением.

2.2.7. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

- лица предпенсионного возраста;
- лица, проработавшие в СГУ свыше 10 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- одинокие родители, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет;
- лица, награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;
- лица моложе 18 лет;
- один из двух одновременно сокращаемых работников, являющиеся членами одной семьи;
- лица, имеющие инвалидность;
- работники, совмещающие работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе.

2.2.8. Высвобождаемым работникам предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штата (статьи 178, 180 ТК РФ).

2.2.9. Осуществлять дополнительное профессиональное образование педагогических работников по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года с полной оплатой необходимых расходов из средств работодателя.

2.2.10. В случае направления работодателем работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (проезд к месту обучения и обратно, проживание, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников, направление работников (с их письменного согласия) на прохождение независимой оценки квалификации осуществляются работодателем с учётом финансовых возможностей и потребности в специалистах соответствующей квалификации. В указанных случаях за работниками сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата, порядок расчета которой установлен локальным актом университета о направлении в командировки.

2.2.11. Работодатель не вправе требовать от работников университета выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.2.12. Объем учебной нагрузки преподавателей устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации, Уставом и Правилами внутреннего трудового распорядка СГУ.

2.2.13. Работодатель обязуется знакомить преподавателей до ухода в очередной ежегодный отпуск с их предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год. Учебная нагрузка в общем объеме часов и по видам учебных занятий фиксируется в учебной карточке преподавателя на предстоящий учебный год.

2.2.14. Индивидуальные трудовые споры в университете рассматриваются комиссией по трудовым спорам (КТС) в соответствии с главой 60 ТК РФ. КТС образуется из равного числа представителей работников и работодателя. Представители работодателя в КТС назначаются ректором СГУ. Представители работников в КТС избираются общим собранием (конференцией) работников или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников.

3. ВРЕМЯ ТРУДА И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1 Продолжительность рабочего времени работников университета регулируется трудовым законодательством, Уставом СГУ, трудовым договором, Правилами внутреннего трудового распорядка СГУ и расписанием учебных занятий.

3.2. Для всех работников (кроме категорий, указанных в пункте 3.3) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы.

Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 39 часов в неделю за ставку заработной платы.

3.4. Для работников устанавливается пятидневная (шестидневная) непрерывная рабочая неделя с одним (двумя) выходными днями в неделю. Общим выходным днем является воскресенье. Вторым выходным днем при пятидневной рабочей неделе является суббота. Для педагогических работников устанавливается шестидневная рабочая неделя.

3.5. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях (ст. 93 ТК РФ):

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.6. Рекомендовать руководителям структурных подразделений предоставлять научно-педагогическим работникам один раз в неделю день научной работы (библиотечный день). Учитывать этот день при составлении расписания занятий. Для научных работников день научной работы предусматривается индивидуальным графиком работ.

3.7. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в иных случаях (кроме перечисленных в ч.ч. 2 и 3 ст. 99 ТК РФ) только с письменного согласия работника с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Порядок учета мнения выборного профсоюзного органа при привлечении к сверхурочным работам регулируется ст. 372 ТК РФ. Работа в сверхурочное время компенсируется соответствующей оплатой с дополнительным оформлением письменного согласия работника.

3.8. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых

зависит в дальнейшем нормальная работа университета, производится с письменного согласия работников и по письменному распоряжению руководителя.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, определенных ч. 3 ст. 113 ТК РФ.

Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с соблюдением ст.ст. 60, 97, 99 ТК РФ.

3.9. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в СГУ. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. Отпуск за второй и последующий годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков.

3.10. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией из расчета средней заработной платы работника, исчисленного по правилам ст. 139 ТК РФ (ст. 126 ТК РФ).

3.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения профкома работников не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.ст. 124-125 ТК РФ.

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

3.13. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели. Уволенным работникам выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

3.14. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами. Работодатель с учётом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено ТК РФ и иными федеральными законами. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.15. Работнику предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам:

- для сопровождения детей младшего школьного возраста 1 сентября – 1 календарный день;
- бракосочетание детей – 1 календарный день;
- бракосочетание работника – 3 календарных дня;
- похороны близких родственников – 3 календарных дня;
- юбилею (50, 60, 70 и далее каждые пять лет) – 1 календарный день.

3.16. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника, помимо указанных в ст. 128 ТК РФ, в следующих случаях:

- в связи с переездом на новое место жительства – 1 календарный день;

- при праздновании бракосочетания детей – 2 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;
- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет – 10 календарных дней;
- одиноким родителям, имеющим ребенка в возрасте до 14 лет – 5 календарных дней;
- супругу в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам или в отпуске по уходу за ребёнком – 10 календарных дней;
- работникам для ухода за заболевшим членом семьи – 14 календарных дней.

4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

4. Стороны договорились, что:

4.1. Системы и формы оплаты труда, включая размеры окладов, ставок заработной платы, выплаты стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаются в Положении об оплате труда работников СГУ, в соответствии с действующим законодательством. Системы и формы оплаты труда, доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются работодателем в пределах имеющихся средств, в том числе и из внебюджетных источников.

4.2. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором (эффективным контрактом), не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Коллективным договором и Положением об оплате труда работников СГУ.

4.3. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Работодатель обязуется:

4.4. Обеспечивать своевременную выплату заработной платы не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплату заработной платы производить накануне этого дня. Выплата заработной платы производится в денежной форме.

Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

4.5. Обеспечивать правильное начисление заработной платы работникам университета и своевременную (не позднее дня фактической выплаты заработной платы) выдачу расчетных листов, содержащих данные о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате работнику.

4.6. Устанавливать доплаты и надбавки, носящие компенсационный характер, в следующих размерах:

- за работу в ночное время – 40 %;
- за работу в неблагоприятных условиях труда за фактически занятое время в размерах, предусмотренных законодательством, но не более 24% тарифной ставки (должностного оклада);
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни – в двойном размере; по желанию работника, работавшего 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, а день отдыха оплате не подлежит;
- за сверхурочную работу – за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;
- за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производить

доплаты к тарифным ставкам (окладам). Конкретный размер доплаты каждому работнику определять соглашением сторон трудового договора;

- выплачивать премию согласно Положению об оплате труда работников СГУ.

4.7. Возмещение расходов, связанных со служебной командировкой, производить в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

4.8. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами. Запрещение требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, не исключает права сторон по взаимному согласию изменять условия трудового договора, в т.ч. и о трудовой функции. Изменение трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), обусловленной трудовым договором, является переводом на другую работу. Условия и порядок перевода на другую работу регулируются ТК РФ.

4.9. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала. В случае задержки оплаты отпуска в указанные сроки отпуск согласно заявлению работника переносится на срок до оплаты отпуска.

4.10. В день увольнения производить выплату всех сумм, причитающихся работнику. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчёте.

4.11. Выплачивать работникам выходное пособие в размере среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора

4.12. О введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда извещать работников не позднее, чем за два месяца.

4.13. Профком работников имеет право на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде, в том числе по вопросам трудового договора, рабочего времени и отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам в СГУ.

5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Выделять средства для организации спортивно-оздоровительных мероприятий для работников и членов их семей.

5.1.2. Совместно с комиссией профсоюзного комитета работников, профсоюзного комитета студентов осуществлять контроль за организацией питания, культурой обслуживания в столовой, буфетах университета.

5.1.3. Организовывать отдых и лечебно-оздоровительные мероприятия, предоставлять путевки в спортивно-оздоровительный лагерь «Чардым» имени В.Я. Киселева работникам и членам их семей.

5.1.4. Организовывать в новогодний период для детей работников праздники и приобретать подарки.

5.1.5. Выплачивать работникам, выполнившим в СГУ и защитившим кандидатскую или докторскую диссертационную работу, денежную премию в размере 10 000 или 15 000 рублей соответственно в том случае, если они проработали в СГУ после защиты не менее одного года. Выплата производится по заявлению с приложением копии диплома о присуждении ученой степени и распространяется на работников, защитивших диссертации после 01.01.2019.

5.1.6. Соблюдать и предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, согласно ст.ст. 173-177 ТК РФ.

5.1.7. Производить работникам по представлению руководителя структурного подразделения за достижение высоких результатов в труде, при непрерывном стаже работы в СГУ свыше 15 лет и в связи с юбилейными датами (50, 60, 70 и далее каждые пять лет) единовременные денежные выплаты в размере 1 должностного оклада.

5.1.8. Выплачивать материальную помощь одному из родителей, являющемуся работником университета, при рождении ребенка в размере 10 000 рублей.

5.1.9. Оказывать материальную помощь в следующих случаях:

– семьям умерших работников университета в качестве возмещения затрат, связанных с ритуальными услугами, в размере 8 000 рублей. В отношении одиноко проживавших умерших работников материальная помощь в указанном выше размере выплачивается лицу, понесшему необходимые расходы на погребение умершего, при предъявлении им документов, подтверждающих произведенные необходимые расходы на погребение;

– в случае смерти родителей, детей, супруга (-ги) работника – в размере 3 000 рублей.

За особые заслуги перед университетом работодатель может увеличить размер указанных выплат.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечить право работников университета на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ). Для реализации этого права ежегодно заключать Соглашение по охране труда между администрацией и профкомом работников СГУ с определением в нем организационных и технических мероприятий, направленных на предупреждение несчастных случаев и профзаболеваемости, мероприятий по общему улучшению условий труда, сроков их выполнения, лиц, ответственных за выполнение мероприятия.

6.1.2. Предусмотреть выделение средств на предоставление образовательных услуг для обеспечения мероприятий по охране труда и улучшению условий труда работников.

6.1.3. Проводить специальную оценку условий труда и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома работников, с последующей сертификацией.

В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда в обязательном порядке включать членов профкома работников или комиссии по охране труда при профкоме работников.

6.1.4. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, следующие льготы и компенсации:

- выплаты компенсационного характера к должностному окладу в соответствии с трудовым законодательством;

- дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день работникам СГУ согласно «Перечню профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» и представлениям руководителей структурных подразделений;

- обеспечение работников СГУ, работающих во вредных условиях труда, молоком или другими равноценными пищевыми продуктами в соответствии со ст. 222 ТК РФ. Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов.

6.1.5. Обеспечить проведение со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками инструктажа по охране труда, обучения по охране труда, обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, приемам оказания первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников по охране труда 1 раз в 3 года.

6.1.6. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов регистрации и других материалов за счет средств учреждения.

6.1.7. Обеспечивать работников университета, занятых на работах с опасными и вредными условиями труда, на работах связанных с загрязнениями специальной одеждой, специальной обувью, средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии отраслевыми нормами и утвержденным перечнем профессий и должностей.

6.1.8. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви (в соответствии с п. 6.1.7.) за счёт работодателя.

6.1.9. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

6.1.10. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками университета на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

6.1.11. Производить полную компенсацию расходов на лечение и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины работодателя) и при профзаболевании.

6.1.12. Обеспечивать выполнение всех работ по подготовке учебных корпусов и общежитий к началу каждого учебного года.

6.1.13. В целях защиты работников от возможного перегревания или охлаждения, при температуре воздуха на рабочих местах выше или ниже допустимых величин, время пребывания на рабочих местах регламентировать величинами, указанными в табл. 1 и табл. 2 Приложения 3 «СанПиН 2.2.4.548-96. 2.2.4. Физические факторы производственной среды. Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений. Санитарные правила и нормы» (утв. постановлением Госкомсанэпиднадзора России от 01.10.1996 № 21).

6.1.14. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт.

6.1.15. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

6.1.16. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ или должностям на каждое рабочее место с учетом мнения профкома работников.

6.1.17. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.1.18. Осуществлять совместно с профкомом работников (уполномоченным по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации) контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда.

6.1.19. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

6.1.20. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в университете.

6.2. В области охраны труда работник обязан:

6.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.2.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам работы, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры в соответствии с ТК РФ (ст.ст. 69, 213).

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

6.3. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

7. ПРАВА И ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

7.1. Работодатель и профсоюзная организация работников строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, ТК РФ, федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», отраслевым Соглашением и другими законодательными актами.

7.2. Работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие выборному органу первичной профсоюзной организации в его деятельности (ст. 377 ТК РФ).

7.3. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее профсоюзного комитета в соответствии с ТК РФ, федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами, Отраслевым соглашением и настоящим Коллективным договором работодатель обязуется:

- соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим Коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

- создать условия для осуществления деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии с законодательством Российской Федерации.

При этом работодатель вправе предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы, обеспечив при этом оплату их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (ст. 377 ТК РФ).

7.3.1. Не допускать ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

7.3.2. Обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, в размере 1 %, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

7.3.3. Освобождать от работы с сохранением среднего заработка членов профкома работников, а также членов профбюро структурных подразделений, на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также делегатов для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях, связанных с деятельностью профсоюзной организации.

Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в создаваемых в университете совместных комитетах

(комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускаются только в соответствии с действующим законодательством.

Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, уполномоченные профсоюза по охране труда, представители профсоюза в создаваемых в университете совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, освобождаются от основной работы с сохранением средней заработной платы на время краткосрочной профсоюзной учебы, организованной вышестоящей профсоюзной организацией.

7.3.4. Предоставлять профкому работников по его запросу нормативные акты, правовую и иную информацию, сведения о численности, составе работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников, объем задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников, по другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий социально-культурного назначения и общественного питания. Включать профсоюзный комитет работников в перечень подразделений обязательной рассылки документации по перечисленным направлениям.

7.3.5. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с п.п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным п.п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного ТК РФ.

7.3.6. Работодатель с учётом мнения профсоюзного комитета работников университета рассматривает вопросы, касающиеся:

- установления режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев в случае, когда причины, связанные с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), могут повлечь за собой массовое увольнение работников;
- отмены режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены;
- локальных нормативных актов, регулирующих порядок проведения аттестации;
- увольнения работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части 1 статьи 81 ТК РФ;
- привлечения к сверхурочной работе в установленных ТК РФ случаях;
- локальных нормативных актов, устанавливающих Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- составления графиков сменности;
- локальных нормативных актов в отношении разделения рабочего дня на части;
- локальных нормативных актов относительно размера и порядка выплаты дополнительного вознаграждения работникам, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе;
- привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в установленных ТК РФ случаях;
- локальных нормативных актов, касающихся порядка и условий предоставления дополнительных отпусков;

- очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков в соответствии с графиками отпусков;
- локальных нормативных актов, устанавливающих системы оплаты труда;
- формы расчетного листка;
- конкретных размеров повышения оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- локальных нормативных актов, устанавливающих конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день;
- конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время;
- применения систем нормирования труда;
- определения систем нормирования труда;
- локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда;
- необходимых мер при угрозе массовых увольнений;
- Правил внутреннего трудового распорядка СГУ;
- форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей;
- разработки и утверждения правил и инструкций по охране труда для работников;
- установления норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения;
- других случаев, предусмотренных ТК РФ, когда работодатель принимает решения с учётом мнения профсоюзной организации.

7.4. Члены профкома включаются в состав аттестационных комиссий университета по определению соответствия уровня квалификации работника занимаемой им должности или выполняемой работе, по специальной оценке условий труда и других в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.5. Работодатель обязан обеспечить гарантии освобожденным профсоюзным работникам в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.6. Время работы освобождённого профсоюзного работника на выборной должности в выборном органе первичной профсоюзной организации засчитывается в его общий и специальный трудовой стаж. Освобождённые профсоюзные работники обладают такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и работники организации в соответствии с коллективным договором.

8. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8.1 Профком работников СГУ обязуется:

8.1.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.1.2. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

8.1.3. В установленных законодательством случаях представлять в установленные сроки своё мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюза.

8.1.4. Участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест.

8.1.5. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей.

- 8.1.6. Предоставлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков;
- 8.1.7. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст. 113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;
- 8.1.8. Вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде.
- 8.1.9. В новогодний период приобретать подарки для детей работников.
- 8.1.10. В связи с тяжелым материальным положением работника (болезнь, несчастный случай) оказывать материальную помощь за счёт средств профсоюзной организации.
- 8.1.11. Ежегодно определять количество работников, которым предоставляются путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям.
- 8.2. Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профкома работников университета имеют право беспрепятственно проверять в структурных подразделениях университета соблюдение требований охраны труда и вносить обязательные для рассмотрения должностными лицами предложения об устранении нарушений требований охраны труда.

9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

Стороны договорились:

- 9.1. Разъяснять условия Коллективного договора среди работников университета.
- 9.2. Распространить текст настоящего Коллективного договора по всем структурным подразделениям СГУ.
- 9.3. Проводить организаторскую работу по обеспечению выполнения всех условий Коллективного договора.
- 9.4. Представлять друг другу необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст.ст. 51, 54 ТК РФ).
- 9.5. Заключившие Коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном законодательством. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. В случае нарушения или невыполнения обязательств, предусмотренных Коллективным договором, виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.
- 9.6. Профком работников имеет право потребовать от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных актов без необходимого учёта мнения (согласования) выборного органа первичной профсоюзной организации (ст.ст. 8, 371, 372 ТК РФ).

Настоящий Коллективный договор составлен на 14 листах и подписан в четырёх экземплярах, прошитых, пронумерованных и скреплённых подписями и печатями сторон, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному экземпляру для каждой из сторон, один экземпляр – для органа по труду, один экземпляр – для ведомственной регистрации. Приложения к настоящему Коллективному договору подшиты к нему.

ПРИЛОЖЕНИЯ:

Приложение № 1: Правила внутреннего трудового распорядка федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Саратовский национальный исследовательский государственный университет имени Н.Г. Чернышевского».

УТВЕРЖДАЮ:

Ректор СГУ



Чумаченко А.Н.

РАССМОТРЕНЫ:

Председатель профкома работников СГУ



Дубровская С.В.

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Саратовский национальный исследовательский государственный
университет имени Н.Г. Чернышевского»

Настоящие Правила являются приложением № 1 к Коллективному договору, заключенному в соответствии с принятым решением Конференции работников и обучающихся федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Саратовский национальный исследовательский государственный университет имени Н.Г. Чернышевского» от 26.11.2019

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Саратовский национальный исследовательский государственный университет имени Н.Г. Чернышевского» (далее – СГУ) разработаны в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, действующего трудового законодательства, федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и Устава СГУ.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка (в дальнейшем – Правила) действуют без ограничения срока (до внесения соответствующих изменений и дополнений или принятия новых Правил). Изменения Правил утверждаются в том же порядке, как и их принятие. Работодателем в соответствии с настоящими Правилами выступает СГУ в лице ректора.

1.3. В число работников СГУ, на которых распространяется действие настоящих Правил, включаются лица, работающие в университете по трудовому договору.

1.4. Правила, если иное не установлено Уставом, иными локальными актами СГУ, едины и обязательны для всех работников.

2. ПОРЯДОК ПРИЁМА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. Работники реализуют право на труд путём заключения письменного трудового договора. Фактическое допущение к работе с ведома или по поручению работодателя (его уполномоченного представителя) считается заключением трудового договора (основанием возникновения трудового правоотношения), независимо от того, был ли приём на работу надлежащим образом оформлен. В этом случае работодатель обязан оформить трудовой договор с работником в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе (статьи 16, 61, 67 ТК РФ).

Правило о возникновении трудовых отношений на основании фактического допущения к работе не применяется в отношении работников СГУ, замещающих должности профессорско-преподавательского состава на основании конкурсного отбора и должности, являющиеся выборными.

2.2. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу. Если работник не приступил к работе в день начала работы, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным. Аннулирование трудового договора оформляется приказом работодателя.

2.3. Необоснованный отказ в приеме на работу запрещается. По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме.

2.4. При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе по правилам статей 70 и 71 ТК РФ. Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц в случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации. В случае неудовлетворительного результата испытания работник может быть уволен по инициативе работодателя с указанием (в письменном уведомлении об увольнении) причин, послуживших основанием для признания работника не выдержавшим испытание. Условие об испытании фиксируется в письменном трудовом договоре, в противном случае работник считается принятым без испытания. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

2.5. Лица, поступающие на работу в СГУ, подлежат обязательному медицинскому освидетельствованию в случаях, предусмотренных законодательством.

2.6. Лица, поступающие на работу в СГУ, предъявляют документы, указанные в ст. 65 ТК РФ. При приеме на работу по совместительству предъявляются документы, указанные в ст.ст. 65, 283 ТК РФ. В отдельных случаях с учетом специфики работы ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

2.7. Прием на работу оформляется приказом ректора (иного уполномоченного лица), который объявляется работнику под подпись. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. При приеме на работу работодатель обязан знакомить работников с действующими в СГУ Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными и индивидуальными правовыми актами, относящимися к их профессиональной и иной деятельности. Работодатель обязан проинструктировать, проверить знания работников по технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной охране, при необходимости провести стажировку, аттестацию (проверку знаний, навыков работы) по охране труда при работе с источниками повышенной опасности, а также в иных установленных законом случаях.

2.8. СГУ вправе принимать работников на условиях срочного трудового договора с соблюдением общих правил, установленных статьями 57, 58, 59 ТК РФ.

2.9. Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам. К педагогической деятельности не допускаются лица, перечисленные в ТК РФ и иных законодательных актах Российской Федерации.

2.10. Замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, проводится в соответствии с приказом Минобрнауки России от 23.07.2015 № 749 «Об утверждении Положения о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу».

Замещение должностей научных работников проводится в соответствии с приказом Минобрнауки России от 02.09.2015 № 937 «Об утверждении перечня должностей научных работников, подлежащих замещению по конкурсу, и порядка проведения указанного конкурса».

К профессорско-преподавательским относятся следующие должности: декан факультета, директор института, заведующий кафедрой, профессор, доцент, старший преподаватель, преподаватель, ассистент. Указанные должности замещаются по трудовому договору на срок до пяти лет. Должности профессорско-преподавательского состава (кроме декана факультета и заведующего кафедрой) замещаются в порядке конкурсного отбора. Порядок избрания на должности декана факультета и заведующего кафедрой определяется Уставом СГУ и соответствующим локальным нормативным актом университета.

2.11. Должности работников СГУ, не относящиеся к категории научно-педагогических, замещаются по общим правилам законодательства о труде.

2.12. Специальные правила работы по совместительству научно-педагогических работников определяются федеральным законодательством.

2.13. На всех работников СГУ, проработавших свыше пяти дней, в случаях, когда работа является для работника основной, заводятся трудовые книжки в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

2.14. Прекращение трудового договора может иметь место по основаниям и в порядке, предусмотренным законодательством Российской Федерации. Дополнительные основания прекращения трудового договора с педагогическим работником устанавливаются ТК РФ.

2.15. Работники, занимающие должности профессорско-преподавательского состава, вправе досрочно расторгнуть трудовой договор по общим правилам увольнения по собственному желанию.

2.16. Прекращение трудового договора оформляется приказом ректора. С приказом ректора работник должен быть ознакомлен под подпись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под подпись, на приказе производится соответствующая запись.

2.17. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчёт. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от её получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление её по почте. Задержка выдачи трудовой книжки работника при увольнении не допускается.

3. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

3.1. Общие права и обязанности работников СГУ в связи с осуществлением трудовой деятельности, обусловленной соглашением сторон.

Каждый работник имеет право на:

- 1) заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- 2) предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- 3) рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда;
- 4) своевременную и в полном объёме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- 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) полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- 7) профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- 8) объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- 9) участие в управлении университетом в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и Коллективным договором формах;
- 10) ведение переговоров и заключение соглашений с работодателем, в том числе и через представителей;
- 11) защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- 12) разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- 13) возмещение вреда, причинённого в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в установленном законом порядке;
- 14) обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.2. Помимо указанных правомочий научно-педагогические работники имеют право:

- 1) на защиту своей профессиональной чести и достоинства;
- 2) на материально-техническое и организационное обеспечение своей профессиональной и научной деятельности;
- 3) участвовать в обсуждении и решении важнейших вопросов учебной, научной, творческой и производственной деятельности СГУ и его структурных подразделений, в том числе на основе членства в составе Учёного совета СГУ, ученого совета факультета, института, иного структурного подразделения;
- 4) пользоваться бесплатно в соответствии с установленным Уставом СГУ порядком информационными фондами, услугами учебных, научных и других подразделений СГУ;
- 5) выбирать методы и средства обучения, наиболее отвечающие их индивидуальным особенностям и обеспечивающие высокое качество учебного процесса;
- 6) обжаловать приказы и распоряжения администрации СГУ в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

3.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю, удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск. Продолжительность отпуска руководителей, научно-педагогических и иных работников определяется постановлением Правительства Российской Федерации в зависимости от занимаемой должности и выполняемой работы.

Учебная нагрузка для лиц профессорско-преподавательского состава по образовательным программам высшего образования устанавливается Учёным советом СГУ дифференцировано, в зависимости от занимаемой должности, квалификации и профиля кафедры в размере до 900 часов в учебном году. Учебная нагрузка педагогическим работникам по дополнительным образовательным программам устанавливается в зависимости от квалификации и профиля кафедры в рамках до 800 часов в учебном году. СГУ вправе самостоятельно устанавливать нормы времени для установления объемов учебной нагрузки и других видов работ с учётом особенностей применяемых технологий обучения и организации учебного процесса.

Нормативы учебной нагрузки для преподавателей, занятых в учебных подразделениях СГУ, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, определяются федеральным государственным образовательным стандартом (далее – ФГОС) по соответствующей специальности, направлению подготовки.

3.4. Профессорско-преподавательский состав, научные и педагогические работники обязаны:

- 1) обеспечивать высокую эффективность учебно-воспитательного и научного процессов, развивать у студентов, аспирантов самостоятельность, инициативу, нравственность, творческие способности, руководить научно-исследовательской работой обучающихся;
- 2) осуществлять воспитание студентов, аспирантов, слушателей как в процессе обучения, так и при проведении воспитательных, культурно-массовых и иных мероприятий;
- 3) выполнять учебную и методическую работу, организовывать и контролировать самостоятельную работу обучающихся;
- 4) уважать личное достоинство будущих специалистов, проявлять заботу об их культурном и физическом развитии, постоянно повышать уровень и качество получаемых обучающимися профессиональных знаний;
- 5) вести научные исследования, обеспечивающие высокий научный уровень содержания образования, активно вовлекать в них обучающихся;
- 6) выполнять научно-исследовательскую работу в установленные сроки на высоком научно-методическом уровне;
- 7) представлять выполненные научно-исследовательские работы к государственной регистрации в соответствии с установленными требованиями, принимать участие в реализации договоров о творческом содружестве с организациями;

8) обеспечивать внедрение научно-исследовательских разработок в практику работы хозяйствующих субъектов, органов государственного и муниципального управления, правоохранительных органов, в учебный процесс;

9) нести ответственность за актуальность исследований, выполнение их в установленные сроки, достоверность и качество полученных результатов;

10) постоянно повышать свой профессиональный и общекультурный уровень, регулярно, не реже одного раза в пять лет проходить установленные законом формы повышения квалификации;

11) проводить занятия со студентами, аспирантами по утверждённому расписанию учебных занятий и экзаменов, которое вывешивается в учебных корпусах в специально отведённых общедоступных местах.

3.5 Все работники обязаны:

1) работать честно и добросовестно, соблюдать дисциплину труда, своевременно исполнять приказы и распоряжения администрации, соблюдать настоящие Правила, Устав, иные локальные нормативные акты СГУ;

2) беречь и разумно использовать материальные ценности, оборудование кабинетов, лабораторий, аудиторий, учебных корпусов, технические средства обучения, электроэнергию и другие материальные ресурсы. В случае порчи имущества, оборудования нести материальную ответственность, предусмотренную законодательством;

3) соблюдать требования по охране труда, технике безопасности, гигиене труда и противопожарной охране, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;

4) принимать меры к немедленному устранению причин и условий, нарушающих учебно-воспитательный процесс и нормальную работу СГУ, немедленно сообщать о фактах подобного рода нарушений руководителям СГУ и его структурных подразделений.

3.6. Права и обязанности административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и иного персонала, включая общие правомочия работников и правила организации их труда, определяется законодательством Российской Федерации о труде, Уставом СГУ, настоящими Правилами, должностными инструкциями, разработанными и утвержденными в установленном порядке на основе общих тарифно-квалификационных требований, и трудовым договором.

3.7. Надлежащую чистоту и порядок во всех помещениях университета обеспечивает технический персонал в соответствии с установленным распорядком.

4. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СГУ

4.1. СГУ в лице ректора вправе:

1) заключать, изменять и расторгать договоры об оказании платных образовательных услуг (в том числе дополнительных) в сфере среднего, высшего и дополнительного образования с обучающимися, их законными представителями, организациями, действующими в интересах обучающихся в соответствии с действующим законодательством;

2) требовать надлежащего и своевременного исполнения условий договора об оказании платных образовательных услуг от заказчиков и обучающихся;

3) заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены действующим ТК РФ, иными федеральными законами;

4) поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

5) требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения настоящих Правил;

6) привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами, настоящими Правилами;

7) утверждать локальные нормативные и индивидуальные правовые акты;

8) создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;

9) предоставлять работникам и представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашений и контроля за их выполнением;

10) своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов по вопросам исполнения трудового законодательства;

11) рассматривать представления избранных работниками представителей о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

12) создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении в предусмотренных федеральными законами и Уставом СГУ формах;

13) обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

14) в соответствии с законодательством Российской Федерации определять и оснащать специально отведенные места для курения табака;

15) осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

16) возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;

17) исполнять иные обязанности, предусмотренные ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

4.2. Помимо указанных выше полномочий СГУ как образовательная организация высшего образования, имеющая государственную аккредитацию в части обеспечения образовательного процесса, организации научно-исследовательской работы и выполнения иных возложенных функций, обязан:

1) соблюдать условия договора об оказании платных образовательных услуг;

2) вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор;

3) организовать труд профессорско-преподавательского состава и других работников;

4) своевременно вывешивать в учебных корпусах в специально отведённых общедоступных местах утверждённое расписание учебных занятий и экзаменов; утверждать на предстоящий учебный год индивидуальные планы учебной, учебно-методической, научно-исследовательской и других видов работ, выполняемых научно-педагогическими работниками;

5) создавать условия для улучшения качества подготовки специалистов с учетом требований практики, новейших достижений науки, техники и культуры;

6) организовывать изучение и внедрение передовых методов обучения;

7) обеспечивать учебный процесс необходимой учебно-методической, специальной и нормативной литературой, справочными материалами и пособиями в соответствии с требованиями ФГОС;

8) обеспечивать разработку учебных планов и программ, соответствующих требованиям ФГОС по основным учебным дисциплинам; учитывать особенности и направления подготовки специалистов в институтах, на факультетах и иных учебных подразделениях СГУ, включая обучение по образовательным программам среднего профессионального образования;

9) создавать условия для реализации концепции непрерывного образования;

10) осуществлять воспитательную работу с обучающимися, создавать условия для проведения культурно-массовой работы, занятий физической культурой и художественным творчеством;

11) своевременно рассматривать и внедрять предложения работников, направленные на улучшение работы СГУ, поддерживать и поощрять лучших работников;

- 12) принимать меры по профилактике производственного травматизма, профессиональных и других заболеваний работников и обучающихся;
- 13) проводить обучение и постоянно контролировать знание и соблюдение работниками, обучающимися всех требований инструкций по технике безопасности, производственной санитарии и гигиене труда, противопожарной охране;
- 14) исполнять предусмотренные ст. 212 ТК РФ обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда;
- 15) обеспечивать исправное содержание помещений, систем отопления, освещения, вентиляции, создавать условия для хранения верхней одежды работников СГУ и обучающихся;
- 16) правильно, своевременно и полно применять действующие условия оплаты труда, выдавать заработную плату и стипендию в размерах и в сроки, установленные законом, Коллективным договором, Положением об оплате труда, Положением о стипендиальном обеспечении и других формах материальной поддержки студентов, аспирантов СГУ;
- 17) обеспечивать своевременную выплату заработной платы не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплату заработной платы производить накануне этого дня;
- 18) обеспечивать своевременное предоставление отпусков (каникул) всем работникам и обучающимся СГУ;
- 19) сообщать преподавателям, работающим на условиях полной занятости, в конце учебного года (до ухода в отпуск) их годовую нагрузку в новом учебном году;
- 20) создавать работникам и их представителям условия для выполнения полномочий в отношениях социального партнерства, предусмотренных трудовым законодательством, способствовать созданию в коллективе деловой, творческой обстановки;
- 21) внимательно относиться к нуждам и запросам работников и обучающихся.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ПОРЯДОК ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. В СГУ для педагогических работников (профессорско-преподавательский состав, иные педагогические работники) устанавливается шестидневная рабочая неделя. Для остальной категории работников предусматривается пятидневная рабочая неделя.

5.2. Для педагогических работников установлен шестичасовой рабочий день (тридцатичасовая рабочая неделя). Распределение рабочего времени преподавателя в рамках учётного периода осуществляется в соответствии с расписанием учебных занятий и индивидуальными планами учебной, учебно-методической, научно-исследовательской и иной работы. Во время сессии выходные дни устанавливаются с учётом расписания учебных занятий. В пределах шестичасового рабочего дня преподаватели должны вести все виды работ, соответствующие занимаемой должности, учебному плану и плану научно-исследовательской работы.

5.3. Соблюдение преподавателями обязанностей по проведению учебных занятий в соответствии с утвержденным расписанием контролируется проректором, курирующим соответствующее направление деятельности, а также начальником учебного управления, деканом факультета, директором института (колледжа), заведующим кафедрой.

5.4. Все вопросы, связанные с временной заменой преподавателя, заменой вида учебного занятия или учебной дисциплины находятся в ведении заведующего кафедрой (в колледжах – заместителя директора колледжа по учебной работе), которые вправе (устно или письменно – в зависимости от фактических обстоятельств) санкционировать соответствующие изменения в порядке проведения учебных занятий.

5.5. Для работников СГУ, занятых на работах с вредными условиями труда устанавливается сокращенный рабочий день в соответствии с действующим законодательством.

5.6. Продолжительность рабочего дня для административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, инженерно-технического персонала, научных работников, прочего обслуживающего хозяйственного персонала и охраны при пятидневной рабочей неделе – 8 часов.

Рабочий день административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, инженерно-технического персонала, научных работников, прочего обслуживающего хозяйственного персонала и охраны при пятидневной рабочей неделе с 9 час. 00 мин. до 17 час. 30 мин., перерыв для отдыха и питания – с 13 час. 00 мин. до 13 час. 30 мин. (если иное не установлено трудовым договором).

Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю. Режим рабочего времени и времени отдыха медицинских работников устанавливается в соответствии с трудовым законодательством и условиями трудового договора.

5.7. Перечень работников (должностей), для которых устанавливается ненормированный рабочий день, и продолжительность соответствующего дополнительного отпуска утверждается ректором.

5.8. В случае введения в университете суммированного учёта рабочего времени, учётный период и другие условия такого режима работы определяются приказом ректора дифференцированно по должностям, видам работ. Учётный период не может превышать одного календарного года. Суммированный учёт вводится и отменяется приказом по СГУ с соблюдением правил изменения существенных условий трудового договора (ст. 74 ТК РФ). Перечень работников, занятых на условиях суммированного рабочего времени, может прилагаться к настоящим Правилам.

5.9. СГУ обязан организовать учёт явки на работу и ухода с работы.

5.10. При неявке на работу педагогического работника руководитель структурного подразделения обязан немедленно принять меры к его замене.

5.11. Расписания учебных занятий составляются на семестр в соответствии с учебным планом и календарным учебным графиком в зависимости от категории обучающихся, вида занятий, формы обучения, утверждаются проректором по учебной работе (в колледжах – проректором по среднему профессиональному образованию и социальной работе) и доводятся до сведения обучающихся не позднее, чем за десять дней до начала каждого семестра.

5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно графиком отпусков, утверждаемым ректором СГУ. График отпусков обязателен для работников и работодателя. О времени начала отпуска работники извещаются не позднее, чем за 2 недели до его начала. Педагогическим работникам ежегодные отпуска предоставляются, как правило, в летний каникулярный период. Продолжительность отпуска работников СГУ, занятых в учебном процессе и обеспечивающих организацию учебного процесса и управление им, устанавливается университетом в соответствии с законодательством.

5.13. СГУ организует отдых работников и обучающихся в спортивно-оздоровительном лагере «Чардым» имени В.Я. Киселева, на лыжной базе и в иных структурных подразделениях и организациях.

5.15. Часы приёма работников, обучающихся и иных лиц ректором, проректорами и иными должностными лицами СГУ доводятся до сведения заинтересованных лиц соответствующими приказами.

6. ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

6.1. К работникам СГУ, добросовестно исполняющим трудовые обязанности, применяются следующие поощрения:

- 1) объявление благодарности;
- 2) выдача премии;
- 3) награждение ценным подарком;
- 4) награждение почётной грамотой.

6.2. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники СГУ представляются к наградам, установленным законодательством субъекта Российской Федерации, и иным государственным наградам.

6.3. В целях стимулирования труда педагогических и иных работников СГУ, связанных с обеспечением учебного процесса, они могут быть представлены к поощрениям.

6.4. Меры поощрения оформляются приказом и доводятся до сведения работника.

6.5. Сведения о поощрениях, относящихся в соответствии с действующими нормативными правилами к категории наград, вносятся в трудовую книжку работника (ст. 66 ТК РФ). Поощрительная премия и премии, обусловленные системой оплаты труда, в трудовой книжке не отражаются.

6.6. Применённые к работнику СГУ меры поощрения учитываются при предоставлении данному работнику других предусмотренных законом, Коллективным договором льгот и гарантий без ограничения срока давности.

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, СГУ имеет право применять следующие дисциплинарные взыскания: 1) замечание; 2) выговор; 3) увольнение по соответствующим основаниям (ст. 192 ТК РФ).

7.2. Дисциплинарные взыскания к работникам СГУ применяются ректором или иным уполномоченным лицом и объявляются приказом.

7.3. За каждый проступок может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание, кроме случаев совершения длящегося дисциплинарного нарушения.

7.4. Приказ о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику, подвергнутому взысканию, работником отдела кадров под подпись в течение трёх рабочих дней со дня его издания. Отказ работника от ознакомления с указанным приказом оформляется актом.

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

7.6. Ректор СГУ 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.

7.7. Ректор СГУ обязан в месячный срок со дня поступления рассмотреть заявление работника, обучающегося или группы работников (обучающихся) о нарушении руководителями структурных подразделений и иными должностными лицами трудового законодательства, Коллективного договора, настоящих Правил, иных локальных актов о труде и сообщить заявителю о результатах рассмотрения и принятых мерах.

7.8. Работодатель несёт ответственность в соответствии с законодательством.

8. ПОРЯДОК В ПОМЕЩЕНИЯХ И НА ТЕРРИТОРИИ СГУ

8.1. За исправность оборудования в лабораториях и кабинетах и за готовность учебных пособий к занятиям отвечают соответствующие работники согласно должностным инструкциям.

8.2. В учебных помещениях СГУ и его структурных подразделений запрещается:

- 1) хождение в верхней одежде и головных уборах;
- 2) громкие разговоры, шум, хождение по коридорам во время занятий;
- 3) курение, кроме мест специально отведённых и оборудованных для курения;
- 4) распитие спиртных напитков, употребление токсических и наркотических веществ;
- 5) употребление нецензурной лексики и иное антиобщественное поведение.

8.3. В праздничные и выходные дни, а также в чрезвычайных ситуациях в помещениях СГУ может быть установлен особый режим работы и использования имущества, а также введены дежурства ответственных работников.

Настоящий Коллективный договор СТУ и
Правила внутреннего трудового распорядка СТУ
прошиты, пронумерованы и скреплены печатями
на 24 (двадцати четырех) листах

Ректор
Чумаченко А.Н.



Председатель профкома
Дубровская С.В.

