

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САРАТОВСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ ЮРИДИЧЕСКАЯ АКАДЕМИЯ»

От работодателя:

ректор федерального государственного
бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Саратовская государственная
юридическая академия»

От работников:

председатель профсоюзного
комитета первичной профсоюзной
организации преподавателей
и сотрудников Саратовской
государственной юридической
академии



Е.В. Ильгова

«10» сентября 2021 года



В.А. Елистратова

«10» сентября 2021 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САРАТОВСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ ЮРИДИЧЕСКАЯ АКАДЕМИЯ»
НА 2021–2024 ГОДЫ

(Принят на Конференции работников и обучающихся федерального
государственного бюджетного образовательного учреждения высшего
образования «Саратовская государственная юридическая академия»
от «10» сентября 2021 года, протокол № 1)



для
ДОКУМЕНТА
№5

648/21-КД
13.09.2021

В.А. Елистратова

1. Общие положения

1.1. Коллективный договор федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Саратовская государственная юридическая академия» (далее — коллективный договор) является основной правовой формой реализации социально-партнерских отношений между работодателем и работниками в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Саратовская государственная юридическая академия».

1.2. Коллективный договор закрепляет согласованные позиции сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников, обеспечению стабильной и эффективной деятельности Академии, развитию ее кадрового потенциала.

1.3. В соответствии с коллективным договором стороны обеспечивают организацию труда, осуществляют управление трудом, определяют направления и устанавливают меры социальной защиты работников, бывших работников Академии и членов их семей.

1.4. Юридической основой коллективного договора выступают: Конституция Российской Федерации, Трудовой кодекс Российской Федерации (далее — ТК РФ), Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее — ФЗ об образовании), Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 года № 10-ФЗ, иные централизованные нормативные акты о труде и об образовании, Отраслевое соглашение по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, на 2021–2023 годы, утвержденное Минобрнауки России, Профсоюзом работников народного образования и науки Российской Федерации 09 апреля 2021 года (далее — Отраслевое соглашение), устав Академии.

1.5. Сторонами коллективного договора являются:

работники Академии (физические лица, состоящие в трудовых отношениях с Академией (далее — работники)), представляемые первичной профсоюзной организацией преподавателей и сотрудников Саратовской государственной юридической академии (далее — профессиональный союз или первичная профсоюзная организация преподавателей и сотрудников);

работодатель — федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Саратовская государственная юридическая академия» (далее — ФГБОУ ВО «СГЮА», Академия или работодатель), представляемое ректором Академии.

Иные представители Академии наделяются полномочиями по реализации отдельных положений коллективного договора в порядке, установленном законом.

1.6. Первичная профсоюзная организация преподавателей и сотрудников Академии объединяет более 50% работников Академии. Ее исполнительный орган — профсоюзный комитет преподавателей и сотрудников Академии (далее — профсоюзный комитет работников Академии или профком)

в соответствии со статьями 29 и 37 Трудового кодекса РФ является полномочным представительным органом работников Академии независимо от их членства в профсоюзе.

1.7. Профсоюзный комитет работников Академии представляет и защищает интересы работников Академии при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора, а также при осуществлении контроля его исполнения.

1.8. Работодатель признает профсоюзный комитет работников Академии в качестве единственного полномочного представителя работников Академии.

1.9. Работники Академии, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений, в том числе при урегулировании трудовых споров.

1.10. Коллективный договор распространяется на всех работников Академии, включая работников, заключивших трудовые договоры о работе в филиалах, представительствах, других обособленных структурных подразделениях Академии (далее — обособленное подразделение), зарегистрированных в муниципальных районах Саратовской области, а также в иных субъектах Российской Федерации или за рубежом.

1.11. В филиалах, представительствах или иных обособленных подразделениях Академии могут заключаться коллективные договоры между работниками этих подразделений и соответствующим подразделением на основании решения ректора Академии.

1.12. Для проведения коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора в обособленном структурном подразделении Академии ректор наделяет полномочиями руководителя этого подразделения или иное лицо в соответствии с частью 1 статьи 33 ТК РФ.

1.13. Интересы работников обособленного структурного подразделения в соответствии с правилами части 4 статьи 37 ТК РФ представляет избранный ими представитель (представительный орган).

1.14. Действие коллективного договора в части гарантий, мер материальной и иной социальной поддержки, финансирование которых осуществляется за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета или средств от приносящей доход деятельности Академии, распространяется на работников Академии, независимо от их членства в профессиональном союзе.

1.15. Положения коллективного договора, предусматривающие имущественные трудовые и (или) социальные права, льготы, гарантии, компенсации, финансируемые из средств профсоюзной организации преподавателей и сотрудников Академии и иных централизованных фондов профессиональных союзов (далее — профсоюзные гарантии), распространяются только на членов первичной профсоюзной организации Академии. Разграничение обязательств Академии и профсоюзной организации

Академии при предоставлении указанных выше трудовых и (или) социальных прав, льгот, гарантий, компенсаций производится в каждом конкретном случае исходя из источника финансового обеспечения соответствующих выплат.

1.16. Предусмотренные коллективным договором профсоюзные гарантии могут быть также предоставлены работникам, не являющимся членами первичной профсоюзной организации Академии, обратившимся в профком по вопросу их получения. В этом случае профсоюзные гарантии предоставляются по решению профкома на условиях полного возмещения затрат профсоюзной организации.

1.17. Если иное не предусмотрено законом или коллективным договором, нормативные положения коллективного договора и установленные им обязательства сторон распространяются на лиц, заключивших с Академией трудовые договоры на срок до двух месяцев, иной определенной срок, а также проходящих испытание при приеме на работу.

1.18. Лица, работающие в Академии на условиях внешнего и (или) внутреннего совместительства, пользуются правами и гарантиями с ограничениями, предусмотренными коллективным договором (если не установлено, что права, льготы и гарантии предоставляются только работающим по основному месту).

1.19. При приеме на работу работодатель в соответствии с требованиями статьи 68 ТК РФ знакомит поступающего с коллективным договором.

1.20. Работники Академии должны быть ознакомлены с изменениями и дополнениями коллективного договора, которые внесены сторонами в течение срока его действия, посредством размещения информации на официальном сайте Академии.

1.21. Коллективный договор заключается в соответствии с принципами социального партнерства в сфере труда (статья 24 ТК РФ) и обладает высшей юридической силой в системе локальных нормативных актов Академии, содержащих нормы трудового и социально-обеспечительного права.

1.22. Работодатель обязуется привести в соответствие с коллективным договором все иные локальные нормативные акты по вопросам организации труда и социальной защиты работников, в том числе приказы и распоряжения, издаваемые в Академии.

1.23. Работодатель вправе принимать, изменять, дополнять локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (далее — локальные нормативные акты), в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, руководствуясь при этом и коллективным договором.

1.24. В случаях, предусмотренных в ТК РФ, локальные нормативные акты Академии, регулирующие социально-трудовые отношения, принимаются работодателем с учетом мнения профкома.

Содержащие нормы трудового права локальные нормативные акты Академии, а также условия трудовых договоров, ухудшающие положение работников Академии в сравнении с коллективным договором либо принятые

с нарушением порядка учета мнения представителей работников (статьи 8, 372 ТК РФ), признаются недействительными и не подлежат применению.

В последнем случае действуют положения коллективного договора и (или) нормы действующего законодательства.

1.25. Предусмотренные настоящим коллективным договором нормативные положения и обязательства сторон действуют в течение срока, на который он принят, если соглашением сторон не установлено иное.

1.26. В период действия коллективного договора стороны вправе вносить в него отдельные изменения и дополнения без проведения процедуры принятия на Конференции работников и обучающихся ФГБОУ ВО «СГЮА».

1.27. Рассмотрению и принятию на Конференции работников и обучающихся ФГБОУ ВО «СГЮА» подлежат:

вновь заключаемый коллективный договор;

соглашение сторон, вносящее изменения/дополнения более чем в 30% содержания действующего коллективного договора;

соглашение сторон о продлении срока действия коллективного договора.

1.28. Принятые сторонами изменения и дополнения к коллективному договору оформляются дополнительным соглашением или вносятся непосредственно в текст действующего коллективного договора.

1.29. Стороны не вправе в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств либо пересмотреть соответствующие обязательства, нормативные положения, а также условия или сроки их исполнения.

1.30. Ответственность за выполнение коллективного договора несут руководители структурных подразделений всех уровней.

2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

2.1. Стороны договорились:

2.1.1. проводить социально-трудовую политику, направленную на создание оптимальных условий для реализации уставных целей и стратегических задач развития Академии;

2.1.2. обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда;

2.1.3. осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня жилищного, бытового, медицинского и культурного обслуживания работников и членов их семей, организацию их отдыха и досуга;

2.1.4. предоставлять профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

2.1.5. создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюзной организации и профсоюзного комитета в соответствии с ТК РФ, законами, соглашениями;

2.1.6. своевременно рассматривать и реализовать конструктивные предложения работников по вопросам труда и социальной защиты, в том числе предусмотренным коллективным договором, разрешать возникающие по этим

вопросам разногласия посредством переговоров и принятия согласованных решений;

2.1.7. своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства и представления соответствующих профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

2.1.8. проводить с целью реализации молодежной кадровой политики в области науки и образования ежегодный мониторинг эффективности развития инновационного потенциала молодых ученых Академии (в возрасте до 35 лет);

2.1.9. организационно и материально обеспечивать профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации научно-педагогических и других категорий работников в соответствии с требованиями законодательства и Программой развития Академии.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. добиваться успешной деятельности Академии, содействовать созданию условий для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации труда, повышения материального благосостояния работающих;

2.2.2. соблюдать трудовое законодательство и иные нормативно-правовые акты, содержащие нормы трудового права (далее — трудовое законодательство), локальные нормативные акты, условия коллективного договора, иных коллективных соглашений и трудовых договоров;

2.2.3. представлять работникам работу, обусловленную трудовым договором, и обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

2.2.4. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором, трудовым договором;

2.2.5. должным образом оформлять трудовые отношения при приеме на работу путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах по одному для каждой из сторон, применять систему эффективного трудового контракта (договора), обеспечивающего стимулирование показателей трудовой деятельности работников, установленных локальным нормативным актом Академии;

2.2.6. при установлении трудовой функции работников руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим, в том числе, квалификационные характеристики должностей работников образования, также руководителей и специалистов высшего и дополнительного профессионального образования, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также профессиональными стандартами;

2.2.7. не допускать установления трудовым договором или иными индивидуальными соглашениями с работниками снижения уровня трудовых

прав и гарантий, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, локальными нормативными актами Академии;

2.2.8. обеспечивать на основании письменного заявления работника ведение его трудовой книжки в бумажном виде или предоставление ему сведений о трудовой деятельности в электронном виде;

2.2.9. определять и обеспечивать культуру поведения и этику взаимоотношений работников, работников и обучающихся в Академии в целях создания должного морально-психологического климата для эффективной работы и иного общественного взаимодействия в коллективе;

2.2.10. создавать надлежащие условия труда, отвечающие требованиям гигиены, охраны труда и экологической безопасности;

2.2.11. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном законодательством;

2.2.12. рассматривать представления профсоюзного комитета о выявленных нарушениях трудового законодательства и договорных условий, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах;

2.2.13. оказывать содействие повышению профессиональной квалификации и карьерному росту работников из числа молодежи в рамках управления персоналом.

2.3. Работники обязуются:

2.3.1. соблюдать положения устава Академии, Правила внутреннего трудового распорядка, правила и инструкции по охране труда, правила техники безопасности, пожарной безопасности, производственной санитарии и локальные нормативные акты Академии;

2.3.2. личным поведением и отношением к работе формировать поддерживать на высоком уровне репутацию и имидж Академии, способствовать воспитанию у обучающихся чувства патриотизма, гордости за свою профессию и Академию;

2.3.3. надлежащим образом выполнять свои трудовые обязанности, добиваться установленных в Академии высоких показателей эффективной деятельности, учитываемых в системе стимулирующих выплат; постоянно повышать и совершенствовать свой профессиональный и общекультурный уровень, теоретические знания и практические умения;

2.3.4. бережно относиться к имуществу Академии, использовать его по назначению, в соответствии со своими должностными обязанностями принимать меры к обеспечению его сохранности;

2.3.5. участвовать в мероприятиях по поддержанию чистоты и порядка на рабочих местах и территории Академии;

2.3.6. не разглашать сведения конфиденциального характера (персональные данные работников, охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную и иную)), ставшие известными работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

2.3.7. своевременно оповещать работодателя о невозможности по уважительным причинам выполнять свою работу;

2.3.8. проявлять вежливость и такт в общении с другими работниками и обучающимися Академии, соблюдать установленные локальным нормативным актом Академии требования культуры поведения и этики взаимоотношений сторон, содействовать работодателю в улучшении морально-психологического климата в своем структурном подразделении и Академии;

2.3.9. соблюдать требования, установленные законодательством Российской Федерации, в том числе санитарными эпидемиологическими нормами, локальными нормативными актами Академии, действующие в период режима чрезвычайной ситуации или при возникновении угрозы распространения заболеваний, представляющих опасность для окружающих, режима повышенной опасности, либо в период осуществления на соответствующей территории ограничительных мероприятий (карантина), несоблюдение которых создает угрозу причинения вреда Академии, его работникам и обучающимся;

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

2.3.11. проходить обязательные периодические медицинские осмотры, а также внеплановые медицинские осмотры по направлению работодателя в соответствии с требованиями трудового законодательства и санитарно-эпидемиологическими показаниями;

2.3.12. участвовать в мероприятиях, предусмотренных действующим санитарно-эпидемиологическим законодательством и направленными на предотвращение массовых инфекционных заболеваний;

2.3.13. проходить инструктаж по охране труда, пожарной безопасности и проверку знаний по охране труда;

2.3.14. предпринимать меры к разрешению спорных ситуаций, связанных с применением трудового и социального законодательства, законодательства об образовании, в примирительном порядке путем проведения переговоров с представителями работодателя и иными уполномоченными на этот счет органами, лицами.

2.4. Профсоюзный комитет обязуется:

2.4.1. представлять и защищать права и интересы членов профессионального союза;

2.4.2. представлять и защищать интересы всех работников Академии в коллективных переговорах с работодателем, а также при обращении

работника при разрешении индивидуальных в Комиссии по трудовым спорам и (или) суде;

2.4.3. принимать меры по защите персональных данных работников;

2.4.4. входить в состав и участвовать в работе комиссии Академии по социальным вопросам, иных комиссий, советов и других органов, создаваемых в Академии и осуществляющих управление в сфере труда и социальной поддержки;

2.4.5. вести учет работников, нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки на предоставление путевок в уполномоченный на решение этих вопросов орган района, города, области;

2.4.6. оказывать материальную помощь работникам в порядке, предусмотренном коллективным договором;

2.4.7. совместно с работодателем вносить в органы власти и организации, осуществляющие социальную поддержку, предложения по улучшению условий труда, социально-бытового и жилищного обеспечения работников;

2.4.8. контролировать исполнение представителями работодателя законодательства о труде, положений коллективного договора, локальных нормативных актов Академии, трудовых договоров;

2.4.9. ориентировать работников на соблюдение устава Академии, Правил внутреннего трудового распорядка, коллективного договора, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

2.4.10. от имени и в интересах работников направлять запросы в органы государственной власти для разъяснения законодательства Российской Федерации в сфере прав и обязанностей работников и обязательств работодателя, практики его применения, осуществлять консультирование работников по этим вопросам.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ. ВЫПЛАТЫ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ РАБОТНИКОВ

3.1. Трудовые отношения в Академии оформляются заключением письменного трудового договора в соответствии с действующим законодательством.

Трудовой договор с работниками Академии, за исключением работников из числа профессорско-преподавательского состава и научных работников, заключается, как правило, на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда определенный срок трудовых отношений обусловлен характером предстоящей работы или условиями ее выполнения, а также в обстоятельствах и по правилам, предусмотренным статьями 57, 58, 59 и другими нормами ТК РФ либо иным федеральным законом.

3.2. При заключении с работником срочного трудового договора в нем указываются срок его действия (календарный период, дата окончания, выполняемая работа) и обстоятельства, послужившие основанием для заключения срочного трудового договора.

3.3. Трудовые отношения с работниками, относящимися к числу педагогических, возникают и реализуются с соблюдением правил, ограничений и других особенностей, предусмотренных ТК РФ и законодательством РФ об образовании.

3.4. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном ФЗ об образовании и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках и (или) профессиональных стандартах.

К педагогической деятельности в Академии не допускаются лица:

лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления, указанные в статьях 331, 351.1 ТК РФ и Уголовного кодекса РФ;

имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления (при приеме на такую работу обязательно представление документов об отсутствии соответствующих ограничений);

признанные в установленном порядке недееспособными;

имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым Минздравом РФ.

3.5. Согласно пункта 9 части 1 статьи 48 Закона об образовании педагогические работники Академии обязаны проходить предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя.

3.6. Трудовые договоры на замещение должностей профессорско-преподавательского состава Академии (далее — ППС) могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора (как правило, на определенный срок).

3.7. Стороны исходят из того, что должности педагогических работников, осуществляющих преподавательскую деятельность, установлены в пунктах 1 и 2 раздела I Номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства РФ от 8 августа 2013 года № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

3.8. В соответствии со статьей 332 ТК РФ заключению трудового договора на замещение должностей профессорско-преподавательского состава, также переводу на должность ППС предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности.

Избрание проводится в порядке, установленном трудовым законодательством РФ, уставом Академии, локальными нормативными актами Академии.

Конкурс на вакантные должности ППС не проводится при переводе педагогического работника с его согласия, в том числе в связи с реорганизацией Академии или ее структурного подразделения и (или) сокращением численности (штата), на должность аналогичную или нижестоящую по отношению к занимаемой им должности в том же структурном подразделении или при переводе в другое структурное подразделение до окончания срока трудового договора.

3.9. Педагогические работники, с которыми по результатам конкурса на замещение соответствующих должностей заключены трудовые договоры на неопределенный срок, не проходят повторно конкурс на данные должности в период занятия ими в установленном порядке указанных должностей.

3.10. Заключение трудового договора на замещение должности ППС без избрания по конкурсу допускается при приеме на работу по совместительству, а также для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством сохраняется место работы, — до выхода этого работника на работу

Срок конкурсного замещения должности ППС устанавливается с учетом учебной нагрузки на соответствующий ученый год или иной период работы, показателей профессиональной (учебной, учебно-методической, научной, творческой) деятельности кандидата, указанных в представлении кафедры и доводится до сведения кандидата на должность до проведения процедуры конкурсного избрания.

С лицом, успешно прошедшим конкурс на замещение должности из числа ППС, трудовой договор заключается на срок, указанный в решении коллегиального органа, избравшего претендента на соответствующую должность (если иной срок не согласован сторонами при заключении трудового договора), за исключением работников, трудовой договор с которыми заключен на неопределенный срок.

Если в течение тридцати календарных дней со дня избрания по конкурсу на должность ППС лицо, впервые успешно прошедшее такой конкурс, не заключило трудовой договор по собственной инициативе, должность педагогического работника объявляется вакантной.

3.11. При избрании работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им по срочному трудовому договору должности профессорско-преподавательского состава новый трудовой договор может не заключаться. В этом случае действие срочного трудового договора с работником продлевается по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на определенный срок в пределах пяти лет с учетом ранее установленных ему сроков трудового договора или на неопределенный срок.

3.12. При переводе работника из числа ППС в результате избрания по конкурсу на соответствующую должность ППС срок трудового договора может быть изменен по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок.

3.13. В целях подтверждения соответствия работника из числа ППС, работающего по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок,

один раз в пять лет проводится аттестация в соответствии с действующим законодательством и локальными нормативными актами Академии.

3.14. Аттестации не подлежат:

работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет;

беременные женщины;

женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;

работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

3.15. На замещение должностей директора института, декана факультета и заведующего кафедрой конкурс не проводится. Должности директора института, декана факультета и заведующего кафедрой являются выборными. Порядок проведения выборов на указанные должности устанавливается действующим законодательством, локальными нормативными актами Академии.

3.16. Трудовые отношения с участием научных работников Академии устанавливаются, осуществляются и прекращаются с учетом положений главы 52.1 ТК РФ.

Трудовые договоры на замещение должностей научных работников Академии могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами.

Заключению трудового договора на замещение должностей научных работников, а также переводу на должности научных работников предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности.

3.17. Конкурс на замещение должности научного работника не проводится:

при приеме на работу по совместительству на срок не более одного года;

для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы/должность, — до выхода этого работника на работу.

Конкурс проводится на основании рейтинга его участников по сумме баллов, выставленных претенденту членами конкурсной комиссии Академии.

С победителем конкурса заключается трудовой договор.

3.18. При переводе на должность научного работника в результате избрания по конкурсу на соответствующую должность срок действия трудового договора с работником может быть изменен по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, в соответствии с условиями проведения конкурса на определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок.

3.19. В целях подтверждения соответствия работника занимаемой им должности научного работника (за исключением научных работников, трудовые договоры с которыми заключены на определенный срок) проводится аттестация в сроки, определяемые локальным нормативным актом Академии, но не чаще одного раза в два года и не реже одного раза в пять лет.

3.20. Трудовые отношения с участием ректора, проректоров, руководителей филиалов Академии осуществляются и прекращаются с учетом положений главы 52 ТК РФ.

3.21. Должности ректора, проректоров, директоров филиалов Академии замещаются лицами в возрасте не старше семидесяти лет независимо от срока действия трудовых договоров. Лица, замещающие указанные должности и достигшие возраста семидесяти лет, переводятся с их письменного согласия на иные должности, соответствующие их квалификации.

3.22. С проректорами, директорами филиалов Академии заключаются срочные трудовые договоры, сроки окончания которых, не могут превышать срок окончания полномочий ректора Академии.

3.23. Структура и содержание трудовых договоров, заключаемых с работниками Академии, определяется в соответствии с требованиями статьи 57, других норм ТК РФ, а также с учетом рекомендаций о применении системы эффективного контракта (трудового договора), установленных актами Правительства РФ, Министерства науки и высшего образования РФ.

3.24. Объем учебной нагрузки работников из числа ППС устанавливается в соответствии с действующим законодательством, настоящим коллективным договором и иными локальными нормативными актами Академии.

3.25. Объем учебной нагрузки на соответствующий учебный год или иной период является обязательным условием заключенного с преподавателем трудового договора (статьи 57, 72, 72.1, 72.2, 73, 74, часть 3 статьи 333 ТК РФ, приказ Минобрнауки России от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»).

3.26. Работодатель обязуется знакомить преподавателей до ухода в очередной ежегодный отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год. Учебная нагрузка в общем объеме часов и по видам учебных занятий распределяется кафедрой и фиксируется в индивидуальном плане работы преподавателя на предстоящий учебный год.

3.27. Изменение содержания трудового договора, заключенного с работником Академии, включая работников из числа ППС и научных работников, допускается в форме перевода на другую работу (статьи 72, 72.1, 72.2, 73 ТК РФ) или изменения условий трудового договора (труда) (статья 74, ТК РФ) с соблюдением установленных законом требований и гарантий.

3.28. Изменения считаются обоснованными согласно правилам статьи 74 ТК РФ, в том числе при централизованном изменении федеральных государственных образовательных стандартов и (или) соответствующем пересмотре учебных планов, графиков, программ подготовки обучающихся, введении новых специальностей, исключении учебных дисциплин и т.п.

3.29. Расторжение трудовых договоров по инициативе работника допускается с соблюдением общих правил увольнения по собственному желанию (пункт 3 статьи 77 ТК РФ и статья 80 ТК РФ).

3.30. Педагогические работники Академии могут быть уволены по общим правилам, установленным трудовым законодательством РФ, а также

по специальным основаниям, предусмотренным статьей 336 ТК РФ и иными федеральными законами.

3.31. Штатное расписание Академии утверждается ректором Академии. В том же порядке вносятся изменения в действующее штатное расписание.

3.32. Работодатель обязуется все мероприятия, связанные с сокращением численности или штата работников, производить в порядке, предусмотренном статьями 81, 82 Трудового кодекса РФ, законодательством РФ о занятости населения.

3.33. При решении вопросов о сокращении штата или численности работников работодатель обязан выполнить требование закона о своевременном — не менее чем за два месяца, а при массовом увольнении — не менее чем за три месяца представлении органам службы занятости и профкому информации о возможных массовых увольнениях работников.

3.34. Увольнение считается массовым в следующих случаях:

ликвидация организации (ее филиалов) с численностью работающих 15 и более человек;

сокращение численности или штата работников в количестве:

20 и более человек в течение 30 дней;

60 и более человек в течение 60 дней;

100 и более человек в течение 90 дней;

увольнение работников в количестве 1 процента общего числа работающих в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек;

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

3.35. В целях содействия занятости и сохранения численности персонала в Академии реализуются следующие мероприятия:

проведение профсоюзным комитетом консультаций с ректором Академии по проблемам сохранения и обеспечения новой занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий;

создание условий для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников в соответствии с техническим перевооружением и инновационным развитием Академии;

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

3.36. Увольнение преподавателей Академии по сокращению штата (численности) (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ) до окончания учебного года не допускается.

3.37. В случае прекращения деятельности филиала, иного обособленного структурного подразделения Академии, расположенного в другой местности,

расторжение трудовых договоров с работниками этих структурных подразделений осуществляется по правилам ликвидации организации (пункт 1 части 1 статьи 81 ТК РФ).

3.38. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата (численности работников) при равной квалификации и производительности труда помимо лиц, указанных в части 2 статьи 179 ТК РФ, имеют:

женщины, работающие в Академии по основному месту работы и имеющие детей в возрасте до 7 лет;

лица, имеющие на иждивении инвалида I или II группы, пожилых граждан (старше 65-ти лет) членов семьи (иждивенчество определяется по правилам ГК РФ);

молодые специалисты¹, впервые принятые на работу на должности из числа ППС или научных работников непосредственно после окончания обучения в Академии, в течение 3-х лет с момента приема на работу;

лица, совмещающие работу в Академии с обучением в Академии, независимо от получения образования на бесплатной или платной основе;

работники, отнесенные в установленном законодательством порядке к категории граждан предпенсионного возраста.

3.39. До увольнения по пункту 2 части 1 статьи 81 ТК РФ работников Академии, получивших во время работы в Академии производственную травму или заболевших профессиональным заболеванием, а также женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет, работников-инвалидов, работодатель обязан организовать их профессиональное обучение в целях последующего трудоустройства в подразделениях Академии или на новом месте работы.

3.40. При прекращении трудовых отношений увольняемым работникам выплачиваются заработная плата за отработанное время, выходное пособие, иные гарантийные выплаты и компенсации в случаях и в размерах, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами.

3.41. При увольнении работников, занятых в Академии по основному месту работы, производятся дополнительные выплаты:

проработавшим в Академии 15 и более лет при увольнении в связи с сокращением штата, численности, ликвидацией структурного подразделения, а также в связи с состоянием здоровья, подтвержденным медицинским заключением (пункт 8 статьи 77, пункт 5 статьи 83 ТК РФ), размер выходного пособия, предусмотренного статьей 178 ТК РФ, увеличивается на один месячный оклад (месячную тарифную ставку) увольняемого работника;

в случае прекращения трудового договора в связи со смертью работника Академии (пункт 6 статья 83 ТК РФ) в расчет при увольнении включается денежная компенсация в размере одного месячного оклада (тарифной ставки) умершего;

¹ Для целей настоящего коллективного договора – лица в возрасте до 25 лет включительно, имеющие высшее образование, впервые принятые на работу в Академию на должности из числа ППС или научных работников.

выходное пособие в размере одного среднего месячного заработка выплачивается работнику в случае прекращения трудового договора в связи с отказом от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора.

3.42. Работникам Академии, увольняющимся по собственной инициативе (собственное желание) в связи с выходом на пенсию производится на основании приказа ректора Академии единовременная денежная социальная выплата за долголетнюю и безупречную работу в размере, зависящем от продолжительности непрерывного стажа² работы в Академии.

При стаже:

от 10 до 15 лет — один должностной оклад (тарифная ставка);

от 15 до 20 лет — два должностных оклада (тарифные ставки);

свыше 20 лет — три должностных оклада (тарифные ставки).

Такая выплата предоставляется один раз при увольнении по указанной причине.

Пенсионерам, вновь принятым на работу в Академию, при увольнении по собственному желанию указанные выплаты не производятся.

Финансирование предусмотренных настоящим пунктом выплат осуществляется из средств от приносящей доход деятельности Академии.

3.43. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

3.44. Трудовые отношения при дистанционной работе.

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

3.44.2. Под дистанционным работником понимается работник, заключивший трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, а также работник, выполняющий трудовую функцию дистанционно в соответствии с локальным нормативным актом, принятым работодателем в соответствии со статьей 312.9 ТК РФ.

3.44.3. Порядок, формы взаимодействия дистанционного работника и работодателя, в том числе в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов работы и отчетов о выполненной работе

² Непрерывный стаж работы для целей настоящего коллективного договора исчисляется по правилам, предусмотренным Положением об оплате труда работников Академии для выплаты за стаж непрерывной работы (выслугу лет).

по запросам работодателя, режим рабочего времени; порядок предоставления дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу на постоянной основе, ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков определяются локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения профкома, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

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

3.44.5. Дистанционный работник вправе с согласия или ведома работодателя и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции, принадлежащие работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства. При этом работодатель выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием, в порядке, сроки и размерах, которые определяются локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения профкома, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

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

Согласие работника на такой перевод не требуется. При этом работодатель обеспечивает работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами либо выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно. При необходимости работодатель проводит обучение работника применению оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, рекомендованных или предоставленных работодателем.

3.44.7. Работодатель с учетом мнения профкома работников принимает локальный нормативный акт о временном переводе соответствующей категории работников на дистанционную работу, с которым работники, временно переводимые на дистанционную работу, должны быть ознакомлены путем направления указанного локального нормативного акта в системе электронного документооборота Академии в соответствующие структурные подразделения в виде электронного образа, а также путем размещения на официальном сайте Академии с соблюдением требований действующего законодательства.

3.44.8. На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются специальные гарантии, предусмотренные законом для лиц, выполняющих работу дистанционно.

4. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

4.1. Педагогические и другие работники Академии обязаны систематически повышать свой профессиональный уровень.

4.2. Педагогическим работникам предоставляется право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (пункт 2 части 5 статьи 47 ФЗ об образовании).

4.3. Академия с учетом требований ФЗ об образовании, иного законодательства об образовании и о труде самостоятельно определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Академии.

Работодатель с учетом мнения профсоюзного комитета работников Академии определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

4.4. Реализуемые в Академии программы дополнительного образования (программы профессиональной переподготовки, повышения квалификации, дополнительные общеобразовательные программы и программы профессионального обучения) должны быть разработаны с учетом потребностей цифровой экономики, тенденций развития непрерывного образования и ориентированы на современный конкурентоспособный рынок труда.

4.5. В целях профессиональной подготовки и повышения квалификации работников Академия обязуется:

организовать профессиональное обучение и переобучение работников за свой счет, если это в соответствии с законом является условием выполнения определенных видов деятельности;

создавать работникам, проходящим обучение по дополнительным образовательным программам, необходимые условия для совмещения работы с обучением, предоставлять гарантии и компенсации, установленные законом, в том числе сохранять за работниками, направленными на обучение, место

работы (должность), заработную плату, оплачивать командировочные расходы в порядке и размерах, определяемых законом, коллективным договором;

организовывать обучение работников Академии по дополнительным образовательным программам, в том числе в структурных подразделениях Академии, реализующих такие программы;

гарантировать высокий уровень обучения кадров по дополнительным образовательным программам путем привлечения для реализации, указанных программ, наиболее опытных и квалифицированных специалистов, используя научно-обоснованные и прогрессивные методики и программы обучения;

обеспечить подготовку специалистов высшего уровня в аспирантуре, докторантуре, а также в рамках программ магистерской подготовки.

4.6. Работодатель обязуется повышать квалификацию работников из числа ППС и научных работников Академии и требовать от работников прохождения соответствующего обучения в соответствии с Программой развития Академии, индивидуальным планом преподавателя.

4.7. ППС и научные работники Академии повышают квалификацию в образовательных организациях системы повышения квалификации, ведущих российских и иностранных научных и образовательных организациях путем обучения на курсах, факультетах повышения квалификации, прохождения стажировок, участия в семинарах, а также с использованием других видов и форм обучения и повышения квалификации.

В плане финансово-хозяйственной деятельности Академии на соответствующий календарный год (и плановый период) или иной календарный период работодатель предусматривает средства на финансирование указанных мероприятий.

Условия и формы повышения квалификации преподавателей Академии фиксируются в индивидуальном плане работы на текущий учебный год. Преподаватели и научные работники Академии отчитываются о выполнении плана повышения квалификации. Формы и правила такой отчетности определяются работодателем.

4.8. Работники Академии, направленные на переподготовку или повышение квалификации с освобождением от основной работы и зачисленные в число слушателей, обязаны соблюдать распорядок учебных занятий и график выполнения учебного плана, выполнять все предусмотренные программой обучения виды учебных заданий. В случае виновного нарушения указанных обязанностей работники привлекаются к дисциплинарной ответственности в соответствии действующим законодательством и локальными нормативными актами Академии.

4.9. Работодатель учитывает уровень, место, объем учебной работы и результаты повышения квалификации работников при продвижении в должности и установлении размеров, а также иных условий оплаты труда.

4.10. Преподавателям Академии, защитившим диссертации на соискание ученой степени кандидата наук или доктора наук, производятся единовременные стимулирующие выплаты в размерах и порядке, предусмотренных Положением об оплате труда работников Академии.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ. ВРЕМЯ ОТДЫХА. ОТПУСКА

5.1. Начало и окончание рабочего дня в Академии, продолжительность учебных занятий и перерывов в работе устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка Академии, графиками сменности, иными локальными нормативными актами, приказами, распоряжениями ректора Академии.

5.2. Графики сменности и иные локальные нормативные акты Академии, определяющие продолжительность и режим работы, утверждаются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета работников Академии.

5.3. Учет рабочего времени работников Академии ведется работодателем с использованием табеля учета рабочего времени.

5.4. Учебная работа преподавателей Академии осуществляется в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка Академии и расписанием учебных занятий, а другие виды деятельности — согласно индивидуальному плану работы данного преподавателя.

5.5. Все виды работ выполняются работниками из числа ППС в рамках сокращенной 36 часовой рабочей недели (статья 333 ТК РФ).

5.6. В рабочее время педагогических работников Академии в зависимости от занимаемой должности включается:

учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа;

иная педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом: методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга;

работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися (часть 6 статьи 47 Федерального закона об образовании, Приказ Минобрнауки России от 22 декабря 2014 года № 1601).

5.7. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников устанавливаются в астрономических часах.

5.8. В Академии могут быть установлены дифференцированные нормы времени по видам деятельности при реализации образовательных программ высшего образования и дополнительного профессионального образования, и иной работы, определяемой профессорско-преподавательскому составу в зависимости от занимаемой ими должности.

5.9. Нормы времени по видам учебной деятельности, включаемых в учебную нагрузку педагогических работников, самостоятельно определяются Академией и утверждаются локальным нормативным актом.

5.10. Норматив учебной нагрузки для каждой должности педагогического работника определяется локальным нормативным актом и планируется на учебный год на ставку заработной платы.

5.11. Работодатель устанавливает максимальный размер учебной нагрузки педагогических работников по образовательным программам высшего образования Академии за ставку заработной платы не превышающий 900 часов, для педагогических работников Академии по образовательным программам среднего профессионального образования — 1440 часов. Индивидуальное снижение расчетной ставки учебной нагрузки для отдельных категорий педагогических работников определяется локальным нормативным актом Академии.

5.12. Нормативные акты, нормы по вопросам определения и изменения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, принимаются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета работников Академии.

5.13. По общему правилу временное или постоянное изменение работодателем объема учебной нагрузки, оговоренного в трудовом договоре педагогического работника, допускается только по письменному соглашению сторон (статья 72 ТК РФ). Исключением из этого правила являются случаи изменения объема учебной нагрузки по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 1.5, 1.6 Порядка определения учебной нагрузки, утвержденного приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 года № 1601.

При изменении объема учебной нагрузки по инициативе работодателя Академия обязана письменно уведомить работника об этих изменениях, а также указать обоснование изменений по правилам статьи 74 ТК РФ.

5.14. В трудовом договоре работника условие о режиме рабочего времени указывается в случае, если для данного работника он отличается от общих правил, которые действуют в отношении данного вида труда (часть 2 статьи 57 ТК РФ). Режим рабочего времени преподавателей Академии определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Академии, иными локальными нормативными актами Академии, трудовым договором, графиками работы и расписанием занятий.

5.15. Режим рабочего времени педагогических работников определяется с учетом режима деятельности Академии, в том числе с учетом сменности учебных занятий.

5.16. Продолжительность учебных занятий и перерывов (перемен) между ними определяется Академией с учетом санитарно-эпидемиологических правил и нормативов.

5.17. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается.

5.18. Дни недели (периоды времени, в течение которых Академия осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников от проведения учебных занятий и выполнения иных обязанностей, которые регулируются графиками и планами, они могут использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к учебным занятиям, в качестве так называемых методических дней.

5.19. Периоды каникул или отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим и иным основаниям являются для педагогических работников Академии рабочим временем. В период каникул педагогические работники осуществляют методическую, подготовительную, организационную, научную, творческую и исследовательскую работу, связанную с реализацией основных образовательных программ, в пределах нормируемой части рабочего времени.

5.20. Профессорско-преподавательскому составу Академии устанавливается 6-ти дневная рабочая неделя и один выходной день — воскресенье.

5.21. Другим категориям работников (научным, административно-управленческому, учебно-вспомогательному и прочему обслуживающему персоналу) устанавливается либо шести, либо пяти пятидневная рабочая неделя по видам работ, подразделений Академии и в порядке, предусмотренном Правилами внутреннего трудового распорядка Академии.

5.22. Выходные дни при пятидневной рабочей неделе — суббота, воскресенье.

5.23. Для работников, являющихся инвалидами I, II группы продолжительность работы устанавливается не более 35 часов в неделю.

5.24. Для медицинских работников медико-санитарной части Академии устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю.

5.25. Для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, продолжительность работы устанавливается не более 36 часов в неделю.

5.26. Продолжительность рабочего дня (смены), непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается для всех категорий работников на один час (статьи 91, 92, 112 ТК РФ).

5.27. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

5.28. Педагогическим работникам Академии разрешается работа по совместительству, в том числе по аналогичной должности. Объем учебной нагрузки при работе по совместительству у того же и (или) у другого работодателя на должностях ППС не должен превышать половины от верхнего предела учебной нагрузки, определяемого по должностям ППС. При работе на доли ставок все нормы рабочего времени определяются пропорционально.

5.29. Контроль исполнения установленной нормы рабочего времени преподавателей и других работников Академии осуществляется работодателем, который обязуется организовать труд работников в соответствии с действующими нормативами и обеспечить надлежащий учет рабочего времени по всем категориям персонала.

5.30. Учет рабочего времени возлагается на заведующих кафедрами, руководителей иных структурных подразделений и кадровое подразделение Академии в соответствии с их компетенцией.

5.31. Привлечение работников Академии к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях и в порядке, предусмотренном трудовым законодательством (часть 2 статьи 113 ТК РФ).

5.32. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в том числе вызванное необходимостью проведения «дней открытых дверей» для абитуриентов и их родителей и др., производится по письменному распоряжению работодателя.

5.33. При составлении расписания учебных занятий на заочной форме обучения, а также расписания экзаменационных сессий на всех формах обучения работа преподавателей и лиц, обслуживающих учебный процесс, в нерабочие праздничные дни не планируется.

5.34. Проведение занятий с обучающимися после 21:00 часа (за исключением обучающихся заочной формы обучения) запрещается.

5.35. Условия труда работников Академии в режиме ненормированного рабочего дня, суммированного учета рабочего времени устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка Академии и трудовыми договорами.

5.36. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета Академии не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. При этом работникам Академии гарантируются льготы по установлению очередности и времени использования отпусков, предусмотренные законом.

5.37. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

5.38. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска для ППС и руководителей Академии — 56 календарных дней.

5.39. Для других категорий работников Академии продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет 28 календарных дней, если удлиненный оплачиваемый отпуск не установлен для них законом.

5.40. Работникам Академии, кроме лиц из числа ППС и научных работников, устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск за непрерывный стаж работы в Академии (часть 2 статьи 116 ТК РФ).

При стаже:

более 15 лет — 3 календарных дня;

более 20 лет — 5 календарных дней;

более 30 лет — 10 календарных дней.

5.41. По результатам проведения специальной оценки условий труда в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 ТК РФ.

5.42. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 года № 298/П-22.

5.43. Право на ежегодный оплачиваемый отпуск за первый год работы возникает у работников по истечении шести месяцев их непрерывной работы в Академии. По соглашению сторон или в силу требований закона такой отпуск может быть/должен быть предоставлен до истечения шести месяцев работы.

5.44. Ежегодный отпуск педагогическим работникам Академии предоставляется в период летних каникул или по соглашению с работником, а также при наличии возможности, в иное время в течение учебного года. У работников, получивших отпуск за данный рабочий год авансом, при увольнении могут быть удержаны из заработка денежные суммы за фактически не отработанные дни отпуска.

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

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

5.47. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

5.48. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.49. Отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

5.50. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы Академии, допускается с согласия работника

перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

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

5.52. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией из расчета среднего заработка работника, исчисленного по правилам статьи 139 ТК РФ.

Компенсация отпуска на указанных выше условиях производится по усмотрению работодателя при наличии денежных средств на эти цели (статья 126 ТК РФ).

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

5.54. Педагогическим работникам Академии, имеющим 10 и более лет непрерывной педагогической работы, через каждые 10 лет такой работы предоставляется длительный — до одного календарного года отпуск с оплатой или без сохранения заработка на условиях, определяемых Федеральным законом «Об образовании в РФ», иными федеральными правовыми актами и уставом Академии.

5.55. По семейным обстоятельствам (собственная свадьба или свадьба детей, рождение ребенка, смерть членов семьи и лиц, состоявших в свойстве с работником), а также по другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем, но не менее сроков, установленных в статье 128 ТК РФ для соответствующих случаев обязательного предоставления такого отпуска.

6. СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ. ЕДИНОВРЕМЕННЫЕ СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ, КОМПЕНСАЦИИ ПРИ СЛУЖЕБНЫХ КОМАНДИРОВКАХ

6.1. Система оплаты труда в Академии устанавливается Положением об оплате труда работников ФГБОУ ВО «СГЮА» (далее — Положение об оплате труда), утвержденным ученым советом Академии с учетом мнения профсоюзного комитета работников Академии.

Порядок нормирования труда работников Академии определяется Положением об оплате труда, Правилами внутреннего трудового распорядка Академии, иными локальными нормативными актами Академии по вопросам

организации учебной, учебно-методической, научной работы, утвержденных ректором Академии с учетом мнения профсоюзного комитета работников Академии.

6.2. Положение об оплате труда применяется и в отношении работников обособленных структурных подразделений Академии, если локальными нормативными актами Академии не установлено иное.

6.3. Размеры (ставки) и правила оплаты труда работников являются обязательным условием трудового договора и могут быть пересмотрены сторонами с соблюдением правил статей 72 и 74 ТК РФ.

6.4. Правила оплаты труда работников Академии устанавливаются с учетом положений ФЗ об образовании, а также Постановления Правительства РФ от 5 августа 2008 года № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», иных правовых актов об оплате труда в федеральных бюджетных организациях.

6.5. В части регулирования оплаты и нормирования труда Академия обеспечивает:

зависимость заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

равную оплату за труд равной ценности, в том числе формирование размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;

размеры выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

создание условий для оплаты труда работников в зависимости от показателей их личного участия в научной, преподавательской, воспитательной и иной предусмотренной трудовым договором работы;

применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда);

самостоятельное, законное и справедливое определение размеров выплат компенсационного или стимулирующего характера от размера оклада

(должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей;

конкретизированное закрепление в локальных нормативных актах выплат стимулирующего характера, обусловленных системой оплаты труда и выплат единовременного характера на основе формализованных критериев определения результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников.

6.6. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности — со дня достижения соответствующего стажа, если документы свидетельствующие об этом, находятся в соответствующих структурных подразделениях Академии, или со дня представления документов о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

при получении образования или восстановлении документов об образовании — со дня представления соответствующего документа;

при установлении квалификационной категории — со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия — со дня присвоения, награждения;

при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук — со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

6.7. При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.8. Академия исчисляет оплату за работу в ночное время (с 22:00 часов до 6:00 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

6.9. Академия производит индексацию оплаты труда работников в соответствии со статьей 134 ТК РФ и правилами бюджетного законодательства РФ.

6.10. При совмещении профессий или должностей, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников устанавливаются надбавки к должностным окладам (тарифным ставкам). Конкретный размер надбавки каждому работнику определяется соглашением сторон трудового договора и предельными размерами не ограничивается. Введение (отмена) совмещения профессий (должностей) является изменением условий трудового договора.

6.11. Выплата заработной платы работникам Академии производится не реже, чем каждые полмесяца, в следующие сроки:

7-го и 22-го числа каждого календарного месяца.

Иные дни выплаты заработной платы с соблюдением правил статьи 136 ТК РФ могут быть установлены трудовыми договорами, заключаемыми с работниками обособленных структурных подразделений Академии по согласованию с ректором Академии, службой главного бухгалтера Академии, с учетом мнения профсоюзного комитета Академии.

При этом принимаются во внимание графики (сроки) поступления денежных средств на цели оплаты труда, а также даты получения средств на оплату труда, установленные управлением федерального казначейства.

6.12. При совпадении дня выплаты заработка с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.13. Работодатель и его обособленные подразделения обеспечивают правильное начисление заработной платы работникам Академии и их своевременное (не позднее дня фактической выплаты заработка) письменное уведомление о ее составных частях, размерах и основаниях произведенных удержаний из заработка работника.

6.14. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

6.15. Работники Академии в связи с юбилейными датами при условии непрерывной (не менее 10 лет) и безупречной работы³ в Академии по основному месту, поощряются работодателем единовременной премией в размере одного должностного оклада (тарифной ставки).

Юбилейными датами, дающими право на указанное единовременное премирование, для работников обоего пола признаются — 50 и далее каждые пять лет.

Непрерывный стаж работы для указанных выше выплат исчисляется по правилам, предусмотренным Положением об оплате труда работников Академии для выплаты за стаж непрерывной работы (выслугу лет).

6.16. Ответственность за полноту и своевременность оплаты труда работников Академии несет ректор Академии, а в обособленных структурных подразделениях Академии — руководитель соответствующего структурного подразделения.

6.17. При направлении работника в служебную командировку в пределах Российской Федерации работодатель возмещает работнику дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) в размере 450 рублей за каждый день нахождения в командировке,

³ В настоящем пункте и в иных положениях коллективного договора безупречной признается работа указанной продолжительности, если в период ее осуществления работник не имел дисциплинарных взысканий, связанных с исполнением трудовых обязанностей.

включая время проезда к месту командирования и обратно. Время командировки определяется на основании проездных документов.

7. ОХРАНА ТРУДА. МЕДИЦИНСКОЕ И БЫТОВОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ

7.1. Академия обеспечивает безопасность труда и создает условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда, возмещает вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также реализует иные обязанности по обеспечению здоровых и безопасных условий труда, предусмотренные статьями 212, 219–225 и другими нормами ТК РФ.

7.2. В Академии проводится комплекс мер по созданию здоровых и безопасных условий труда, учитывающих рекомендации Примерного положения о системе управления охраной труда и обеспечения безопасности образовательного процесса в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, находящихся в ведении Минобрнауки России.

7.3. Работникам Академии гарантируется:

рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда;

полная достоверная информация об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсация морального вреда в порядке, установленном трудовым законодательством;

защита от воздействия вредных и опасных производственных факторов;

обязательное предварительное (при приеме на работу) и периодическое обучение, инструктаж и проверка знаний по вопросам охраны труда, безопасным приемам и методам работы;

создание и функционирование в Академии системы участия представителей работников в обсуждении и формировании безопасной трудовой среды;

обеспечение прошедшими обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством РФ о техническом регулировании порядке средствами индивидуальной и коллективной защиты работников;

информирование о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

расследование и учет в установленном законом порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.4. Работодатель в пределах своей компетенции участвует в реализации подпрограммы «Улучшение условий и охраны труда» государственной программы Саратовской области «Содействие занятости населения, совершенствование социально-трудовых отношений и регулирование трудовой миграции в Саратовской области».

7.5. Финансирование мероприятий по охране труда и оздоровлению работников осуществляется работодателем в объемах и сроках, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности на эти цели, а также по обоснованным заявкам подразделений Академии, включая выполнение обязательных плановых работ по обеспечению охраны труда и созданию здоровых условий труда в Академии.

7.6. Академия выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников, а также на мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта, в размере не менее 2,0% от фонда оплаты труда и не менее 0,7% от суммы эксплуатационных расходов на содержание Академии.

7.7. В качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда Академия может воспользоваться правом возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами, проведение обязательных медицинских осмотров, а также возможность возврата части сумм страховых взносов (до 30%) на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами (не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством) в соответствии с Федеральным законом от 8 декабря 2020 года № 390-ФЗ «О бюджете фонда социального страхования Российской Федерации на 2021 год и на плановый период 2022 и 2023 годов».

7.8. Ежегодные планы Академии по обеспечению надлежащих условий труда разрабатываются и выполняются с учетом Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития России от 1 марта 2012 года № 181н.

7.9. В Академии создается комиссия по охране труда из представителей работодателя и профсоюзного комитета работников Академии, положение о которой является неотъемлемой частью настоящего коллективного договора (Приложение 3).

7.10. Работодатель обеспечивает работу комиссии по охране труда и обязан исполнить ее законные требования об устранении выявленных нарушений безопасности труда.

7.11. Работодатель обеспечивает условия труда, отдыха и питания работников Академии.

7.12. Работодатель обеспечивает температурный режим во время отопительного периода в корпусах и студенческих общежитиях не ниже 18 °С (ССБТ ГОСТ 12.1.005-88), а также установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях Академии, подготовленных к зиме (18–24%).

В период теплого времени года работодатель обеспечивает температурный режим не выше 30,5 °С (СанПин 1.2.3685-21 «Гигиенические нормативы и требования к обеспечению безопасности и (или) безвредности для человека факторов среды обитания»).

Во время отопительного сезона при понижении температуры ниже 18 °С (в учебных и учебно-вспомогательных аудиториях), во время теплого времени года при повышении температуры выше 30,5 °С (в учебных и учебно-вспомогательных аудиториях) составляется соответствующий акт, согласно которому при наличии возможности работнику предоставляется другое рабочее место, соответствующее установленным требованиям, а при его отсутствии с согласия работника осуществляется временный перевод работника на дистанционную (удаленную) работу в соответствии с локальными нормативными актами Академии.

7.13. В целях создания и поддержания в Академии нормальных условий труда работодатель обязуется:

выделять средства транспорта и иные необходимые средства для проведения мероприятий по охране труда, в том числе для доставки работников в учреждения здравоохранения;

гарантировать работникам сохранение должности, места работы и среднего заработка в случае приостановки работы в связи с нарушением законодательства об охране труда;

обеспечить разработку локальных нормативных актов (правил, инструкций, положений, указаний) по охране труда в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 27 декабря 2010 года № 1160 «Об утверждении Положения о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда»;

создать службу охраны труда или иметь в штате должность специалиста по охране труда (статья 217 ТК РФ);

проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах, выявлять вредные и опасные условия труда, устранять опасные производственные факторы и по результатам специальной оценки, устанавливать доплаты за условия труда (статья 147 ТК РФ), а также предоставлять иные компенсации (статьи 117, 92 ТК РФ) работникам согласно карте специальной оценки условий труда на рабочем месте;

обеспечить нормальное функционирование санитарных узлов и мест общего пользования во всех учебных корпусах, обеспечить их необходимым оборудованием и средствами гигиены;

обеспечить реализацию требований федерального законодательства о запрете курения табака в образовательных организациях и на прилегающих территориях;

оборудовать при необходимости комнаты для размещения и консультационной работы преподавателей во всех учебных корпусах Академии;

обеспечить проведение регулярных (не реже 2-х раз в день) влажных уборок учебных аудиторий и коридоров учебных корпусов;

следить за исправностью и качеством работы микрофонов в лекционных аудиториях;

следить за техническим состоянием и безопасной эксплуатацией технических средств обучения, которыми оснащены аудитории, учебные кабинеты и иные помещения Академии, своевременно устранять неисправности и гарантировать замену оборудования, не отвечающего требованиям безопасной эксплуатации.

7.14. Работодатель обязуется производить своевременную выдачу работникам спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, Межотраслевыми правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты.

Средствами первой неотложной медицинской помощи (медицинские аптечки) обеспечиваются помещения вахты учебных корпусов и общежитий.

7.15. Работодатель и уполномоченные им лица своевременно и с соблюдением прав пострадавшего осуществляют расследование, учет и анализ случаев производственного травматизма, профессиональных заболеваний работников.

7.16. Академия обязуется производить выплату, сверх предусмотренной федеральным законодательством, единовременной денежной компенсации семье пострадавшего в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания, в размере одного месячного оклада (месячной тарифной ставки) из расчета на каждого обеспечиваемого члена семьи, иждивенца.

7.17. Профсоюзный комитет Академии организует проведение проверок состояния охраны труда, выполнение мероприятий по охране труда, а также осуществляет сотрудничество с правовой и технической инспекцией труда профсоюза в целях обеспечения прав работников на безопасный труд и расследование несчастных случаев на производстве, а также при осуществлении контроля в области охраны труда.

7.18. Работодатель совместно с профкомом обязуется на период действия коллективного договора ежегодно (не позднее 10 сентября) заключать

соглашение по охране труда, которое является его неотъемлемой частью (Приложение 1).

Указанное соглашение содержит перечень мероприятий по улучшению условий труда.

Проект соглашения готовит комиссия по охране труда и профком. Указанный проект заслушивается и утверждается на совместном заседании представителей работодателя и профкома.

Отчет о выполнении соглашения по охране труда заслушивается один раз в год (в июне) на совместном заседании представителей профкома и работодателя.

Решения о необходимости выполнения мероприятий, не выполненных в предыдущем году, принимают на совместном заседании представителей работодателя и профкома. Отчет об исполнении соглашения по охране труда за прошедший год размещается на сайте Академии.

7.19. В целях оздоровления работников Академии и членов их семей работодатель организует отдых и занятия на спортивных объектах и спортивно-оздоровительном лагере Академии.

7.20. Профсоюзный комитет работников Академии организует и обеспечивает экскурсионный отдых работников Академии в соответствии с планами социальной работы профсоюзной организации Академии и территориального объединения профсоюзов.

7.21. Работодатель по представлению профсоюзного комитета работников Академии приобретает путевки для лечения и отдыха работников в санаториях и иных лечебно-профилактических организациях по правилам финансирования отдыха и оздоровления работников, установленным органами социального страхования, и исходя из общей суммы платежей на цели социального страхования работников Академии.

7.22. Работодатель организует лечение, отдых и оздоровление работников на имеющихся в распоряжении Академии объектах социально-культурного назначения.

7.23. Академия выделяет средства, полученные от приносящей доход деятельности, на оздоровление работников и обучающихся в Академии.

7.24. Ректор Академии с учетом мнения профсоюзного комитета определяет условия финансирования отдыха и оздоровления детей работников в летних лагерях и лечебно-оздоровительных учреждениях.

7.25. Работодатель и профсоюзный комитет не реже одного раза в год информируют работников Академии о формировании и расходовании средств социального страхования и средств Академии, профсоюза на цели охраны труда, отдыха и оздоровления работников.

7.26. Работодатель обеспечивает работникам Академии бесплатную первичную, в том числе доврачебную, врачебную и специализированную медико-санитарную помощь в медико-санитарной части Академии в пределах, установленных лицензией на осуществление медицинской деятельности.

7.27. Работодатель предоставляет высококвалифицированным научным, педагогическим работникам, молодым ученым (в возрасте до 35 лет) и другим

категориям работников служебные жилые помещения в многоквартирном жилом доме Академии при наличии свободных жилых помещений, подходящих работнику.

Служебные жилые помещения в многоквартирном жилом доме Академии предоставляются в соответствии с положениями статей 93, 104 Жилищного кодекса РФ, локальными нормативными актами Академии приказом ректора на основании решения жилищной комиссии Академии.

7.28. С целью создания условий для комфортного приема пищи во время перерывов для отдыха и питания в течение рабочего дня работодатель организует работу пунктов питания.

8. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ И ИНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ

8.1. Работникам Академии в случаях рождения ребенка, смерти близких родственников (свойственников), лиц, находящихся на иждивении, стационарного или длительного амбулаторного лечения, в связи направлением на санаторно-курортное лечение (долечивание), в чрезвычайных ситуациях и особых семейных обстоятельствах может быть предоставлена материальная помощь из средств Академии и (или) из средств первичной профсоюзной организации.

8.2. Размер и условия предоставления материальной помощи, осуществляемой из средств Академии, в каждом конкретном случае устанавливаются ректором Академии на основании решения комиссии Академии по социальным вопросам, положение о которой является неотъемлемой частью настоящего коллективного договора (Приложение 4). В исключительных случаях — ректором Академии самостоятельно.

8.3. Материальная помощь из средств первичной профсоюзной организации предоставляется ее членам по постановлению профсоюзного комитета работников Академии. При этом также может учитываться мнение комиссии Академии по социальным вопросам.

8.4. Суммы выплат нуждающимся в материальной помощи работникам Академии максимальным размером не ограничиваются.

8.5. Одному из родителей, работающему в Академии по основному месту непрерывно не менее одного года, выплачивается единовременное пособие при рождении ребенка в размере 25000 рублей сверх пособия, установленного федеральным законом. Пособие, предусмотренное настоящим пунктом, выплачивается одновременно с государственным пособием при рождении ребенка.

В случае рождения двух и более детей размер пособия, выплачиваемого Академией, увеличивается на 50% от суммы, указанной в части первой настоящего пункта.

8.6. Одновременно с государственным ежемесячным пособием в период отпуска по уходу за ребенком в возрасте до 1,5 лет устанавливается за счет средств Академии ежемесячная социальная выплата в размере 3000 рублей

работающему (работающей) в Академии по основному месту отцу или матери ребенка, получающему государственное пособие по уходу за ребенком.

8.7. Семьям умерших работников Академии (состоявших с Академией в трудовых отношениях на момент смерти) может производиться оплата расходов, связанных с ритуальными услугами. Размер такой социальной помощи устанавливается ректором Академии на основании решения комиссии Академии по социальным вопросам, а также с учетом мнения профсоюзного комитета и службы главного бухгалтера Академии.

По письменному ходатайству (представлению) комиссии Академии по социальным вопросам и (или) совета ветеранов Академии, предусмотренные настоящим пунктом выплаты могут быть предоставлены и семьям бывших работников Академии.

8.8. Академия принимает участие в организации похорон умерших работников и бывших работников Академии, выделяет транспорт, предоставляет помещения для проведения ритуальных мероприятий.

Решение об организации похорон работника силами Академии принимает ректор на основании представления руководителя структурного подразделения.

8.9. Работникам, работающим в Академии по основному месту работы на постоянной основе, и членам их семей предоставляются корпоративные скидки по оплате за обучение в Академии в соответствии с локальными нормативными актами Академии.

9. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ РАБОТОДАТЕЛЯ И ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9.1. Работодатель и профсоюзный комитет работников Академии обязуются:

осуществлять социальное партнерство по вопросам организации, установления условий и применения труда работников;

обеспечивать регулярное информирование сторон по вопросам труда и социальной защиты работников, относящимся к их компетенции;

совместно с использованием механизма коллективных переговоров определять основные направления трудовой и социально-экономической деятельности Академии;

решать вопросы управления трудом и социальной защиты работников на основе взаимного уважения, не допуская конфликтов в коллективе Академии.

9.2. Работодатель обязуется обеспечить реализацию прав профсоюзов, способствовать деятельности первичной профсоюзной организации, учитывать мнение профсоюзного комитета при решении вопросов организации и применения труда работников, их социальной защиты.

9.3. С учетом мнения профсоюзного комитета работодателем рассматриваются и решаются следующие вопросы:

расторжение трудового договора по инициативе работодателя с работниками, являющимися членами профсоюза (статьи 82, 373, 374 ТК РФ);

привлечение работников Академии к сверхурочным работам, к работам в выходные и нерабочие праздничные дни (статьи 99, 113 ТК РФ);

разделение рабочего дня на части (статья 105 ТК РФ);

установление очередности (график) предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);

установление систем оплаты труда в Академии, разработка и принятие приложения об оплате труда работников Академии (статьи 135, 144 ТК РФ);

нормирование труда (статья 159 ТК РФ);

утверждение правил и инструкций по охране труда, создание комиссии о охране труда (статья 218 ТК РФ);

установление перечня должностей/работ с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);

принятие Правил внутреннего трудового распорядка Академии (статья 190 ТК РФ);

утверждение графиков сменности (статья 103 ТК РФ);

установление сроков выплаты заработка и утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);

установление надбавок и доплат к заработной плате за условия труда (статьи 147, 149, 168 ТК РФ);

установление повышенной оплаты труда за работу в ночное время (статья 154 ТК РФ);

определение форм и сроков профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников Академии (статья 196 ТК РФ);

установление правил аттестации работников;

принятие локального нормативного акта о временном переводе работников на дистанционную работу в обстоятельствах чрезвычайного характера (ст. 312.9 ТК РФ).

9.4. Представители профсоюзного комитета работников Академии включаются в состав аттестационной комиссии Академии, а также участвует в работе советов и комиссий Академии по социально-трудовым вопросам.

9.5. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на расчетный счет профсоюзного комитета работников Академии членские профсоюзные взносы из заработной платы работников по личному заявлению членов профсоюза.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет профсоюзного комитета в день выплаты заработной платы.

9.6. Академия перечисляет на счет первичной профсоюзной организации Академии денежные средства для ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и иной работы. Конкретные размеры отчислений устанавливаются отдельным соглашением.

9.7. Работодатель обязуется выделить профсоюзному комитету оборудованное помещение и обеспечивает иные предусмотренные законом условия для работы (статья 377 ТК РФ).

9.8. Работодатель предоставляет профсоюзному комитету по его запросу нормативные акты Академии, правовую и иную информацию, сведения

и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий социально-культурного назначения и общественного питания.

9.9. Работодатель предоставляет свободное от основной работы время и гарантирует сохранение среднего заработка членам профсоюзного комитета, не освобожденным от основной работы, для выполнения общественных обязанностей в интересах работников Академии.

9.10. Для участия в работе конференций, пленумов, президиумов, профсоюзной учебы члены профсоюзного комитета освобождаются от работы с оплатой из расчета дневной (часовой) тарифной ставки в общей сложности на 10 рабочих дней в течение календарного года.

9.11. Профсоюзный комитет осуществляет в установленном законом и уставом профессионального союза порядке контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

9.12. Профсоюзный комитет обязуется принимать участие в организации и проведении спортивно-массовых, культурно-воспитательных и иных мероприятий с участием работников, совместно с работодателем проводить работу по оздоровлению работников и детей работников Академии.

9.13. Работодатель предоставляет гарантии, установленные законом для председателя профсоюзного комитета работников Академии, членов данного органа, не освобожденных от основной работы.

9.14. Работники, входящие в состав профсоюзного комитета работников Академии, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях организаций — без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в организации; а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в организации, профорганизаторы — соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

Временный перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного комитета, членами которого они являются.

9.15. Увольнение председателя, заместителя председателя профсоюзного комитета работников Академии, а также членов профсоюзного комитета, не освобожденных от основной работы, бывших профсоюзных работников по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением работников, производится с соблюдением гарантий, предусмотренных статьями 374, 375 и 376 ТК РФ.

10. ДЕЙСТВИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. КОНТРОЛЬ ИСПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

10.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу со дня подписания и действует по 9 сентября 2024 года, за исключением Приложения № 1 к коллективному договору, сроки действия которого определяются в пункте 7.18 коллективного договора.

Подписанный сторонами коллективный договор работодатель направляет в течение 7 календарных дней со дня подписания на уведомительную регистрацию в Комитет по труду Министерства труда и социальной защиты Саратовской области.

Председатель первичной профсоюзной организации обязуется провести регистрацию коллективного договора в Профессиональном союзе работников народного образования и науки Российской Федерации в установленные законодательством сроки.

После уведомительной регистрации настоящий коллективный договор рассылается в виде электронного образа в системе электронного документооборота Академии во все структурные подразделения, а также размещается на официальном сайте Академии с соблюдением требований действующего законодательства.

10.2. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

10.3. Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном настоящим коллективным договором.

10.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Академии, прекращения трудовых отношений с ректором Академии.

10.5. При реорганизации Академии коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего периода проведения реорганизации.

10.6. Контроль (надзор) исполнения настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, а также соответствующими государственными органами по труду, органами государственного надзора и общественного контроля в сфере труда.

10.7. Информация о выполнении настоящего коллективного договора рассматривается на совместных заседаниях представителей работодателя и профкома, а также по инициативе ученого совета Академии — на его очередном заседании.

10.8. Отчет о выполнении обязательств по коллективному договору рассматривается на Конференции работников и обучающихся Академии при принятии нового коллективного договора и (или) при внесении в коллективный договор изменений, дополнений.

10.9. Нарушение сторонами (представителями сторон) обязанностей при разработке, заключении, изменении или исполнении коллективного договора, влечет ответственность, предусмотренную законодательством РФ.

Коллективный договор содержит следующие приложения:

Приложение № 1 «Соглашение по охране труда между работодателем и работниками федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Саратовская государственная юридическая академия»»;

Приложение № 2 «Положение о комиссии по трудовым спорам федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Саратовская государственная юридическая академия»»;

Приложение № 3 «Положение о комиссии по охране труда федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Саратовская государственная юридическая академия»»;

Приложение № 4 «Положение о комиссии по социальным вопросам федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Саратовская государственная юридическая академия»».

Соглашение по охране труда на период с 2021 по 2022 г.г.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Саратовская государственная юридическая академия» (далее – Академия, работодатель), в лице ректора Ильговой Е.В. и работники Академии в лице профсоюзного комитета первичной профсоюзной организацией преподавателей и сотрудников Саратовской государственной юридической академии (далее – профком) заключили соглашение по охране труда о том, что в течение 2021-2022 гг. Академия обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда.

1. Организационные мероприятия

Проведение специальной оценки условий труда, в соответствии с федеральным законом Российской Федерации от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Обучение работников безопасным методам и приемам работы в соответствии с требованиями ГОСТ 12.0.004-2015 «Система стандартов безопасности труда. Организация обучения безопасности труда. Общие положения».

Разработка, утверждение программ инструктажа на рабочем месте, инструкций по охране труда, отдельно по видам работ и отдельно по профессиям.

Обеспечение структурных подразделений Академии законодательными и иными нормативно-правовыми актами по охране труда и пожарной безопасности.

Разработка и утверждение перечней профессий и видов работ:

должностей и рабочих специальностей, выполняемых работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) работников (Приложение № 1);

профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (Приложение № 2);

профессий и производств (работ) с вредными условиями труда, при работах в которых, работники имеют право на доплаты за условия труда (Приложение № 3);

профессий и производств (работ) с вредными условиями труда, работа в которых дает право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск и сокращенный рабочий день (Приложение № 4);

профессий и производств (работ) с вредными условиями труда, работа в которых дает право на получение молока (Приложение № 5);

профессий и производств (работ) с вредными условиями труда, работа в которых дает право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости (Приложение № 6);

профессий работников и нормы бесплатной выдачи работникам смывающих средств за счет средств работодателя (Приложения № 7).

2. Технические мероприятия

Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений Академии на соответствие безопасной эксплуатации (проводится 2 раза в год весной и осенью).

Внедрение и совершенствование технических устройств, обеспечивающих защиту работников Академии от поражения электрическим током.

Установка новых и реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем в производственных и бытовых помещениях, тепловых и воздушных завес, с целью выполнения нормативных требований по микроклимату и чистоты воздушной среды в производственных и бытовых помещениях Академии.

Установка осветительной арматуры, искусственного освещения и перепланировка световых проемов естественного освещения с целью улучшения выполнения нормативных требований по освещению на рабочих местах, бытовых помещениях, местах массового перехода, на территории Академии.

Реконструкция и модернизация зданий, сооружений, помещений Академии с целью выполнения нормативных санитарных требований, строительных норм и правил.

Проведение испытания устройств заземления (зануления) и изоляции проводов электросистем зданий Академии на соответствие безопасной эксплуатации.

3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия

Проведение предварительных и периодических медицинских осмотров работников Академии в соответствии приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 28 января 2021 года № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью 4 статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры».

Обеспечение работников Академии бесплатным молоком или другими равноценными пищевыми продуктами в связи с работой с вредными условиями труда, в соответствии с положениями нормативных правовых актов.

Своевременное пополнение аптек первой медицинской помощи в корпусах и общежитиях Академии.

Расширение, реконструкция и оснащение санитарно-бытовых помещений (гардеробных, душевых, умывальных, санузлов, и др.) Академии.

4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты

Выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств

индивидуальной защиты в соответствии с Типовыми нормами, утвержденными приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 года № 997н.

Обеспечение работников мылом, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

Обеспечение индивидуальными средствами защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, диэлектрические коврики, инструменты с изолирующими ручками и др.).

Обеспечение защиты органов зрения (защитные очки, щитки защитные лицевые).

5. Мероприятия по пожарной безопасности

Разработка и обеспечение помещений Академии инструкцией и планом-схемой эвакуации людей на случай возникновения пожара.

Выполнение работ по монтажу и вводу в эксплуатацию пожарной сигнализации в общежитиях №№ 1-4 Академии.

Обеспечение структурных подразделений Академии первичными средствами пожаротушения (огнетушители, и др.).

Организация обучения работников и обучающихся Академии мерам пожарной безопасности и проведение тренировочных мероприятий по эвакуации.

От работодателя:

ректор федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Саратовская государственная юридическая академия»


Е.В. Ильгова
«10» _____ 2021 года

От работников:

председатель профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации преподавателей и сотрудников Саратовской государственной юридической академии


В.А. Елистратова
«10» _____ 2021 года

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей и рабочих специальностей, выполняемых работ, при выполнении которых
проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры
(обследования) работников ФГБОУ ВО «СГЮА»

№ п\п	Наименование		Пункт приказа Министерства здравоохранения Российской Федерации № 29н от 28.01.2021г.	Периодичность проведения осмотров
	работ (вредных факторов)	профессий		
1	Работы по обслуживанию и ремонту действующих электроустановок с напряжением 42 В и выше переменного тока, 110 В и выше постоянного тока, а также монтажные, наладочные работы, испытания и измерения в этих электроустановках	инженер мастер электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудован ия	Периодичность и объем обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников п.9 приложения к Приказу	1 раз в 2 года
2	Электрогазосварочные работы	электрогазосварщик	Периодичность и объем обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников п.3.1.7 приложения к Приказу	1 раз в 2 года
3	Работы, непосредственно связанные с применением легковоспламеняющихся материалов. Работы на высоте	маляр	Периодичность и объем обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников п.6, 13 приложения к Приказу	1 раз в год

№ п\п	Наименование		Пункт приказа Министерства здравоохранения Российской Федерации № 29н от 28.01.2021г.	Периодичность проведения осмотров
	работ (вредных факторов)	профессий		
4	Работы, выполняемые непосредственно на механическом оборудовании, имеющем открытые движущиеся (вращающиеся) элементы конструкции	слесарь - ремонтник печатник столяр плотник	Периодичность и объем обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников п.15 приложения к Приказу	1 раз в 2 года
5	Работы в организациях общественного питания, торговли, буфетах, на пищеблоках.	работники комбината питания	Периодичность и объем обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников п.23 приложения к Приказу	1 раз в год
6	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	по отдельному списку	Периодичность и объем обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников п.25 приложения к Приказу	1 раз в год
7	Работы в медицинских организациях	зубной врач медицинский регистратор медицинская сестра процедурная старшая медицинская сестра врач-терапевт документовед медицинская сестра главный врач администратор	Периодичность и объем обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников п.27 приложения к Приказу	1 раз в год

№ п\п	Наименование		Пункт приказа Министерства здравоохранения Российской Федерации № 29н от 28.01.2021г.	Периодичность проведения осмотров
	работ (вредных факторов)	профессий		
8	Работы на водопроводных сооружениях, связанные с подготовкой воды и обслуживанием водопроводных сетей	слесарь - сантехник оператор теплового пункта	Периодичность и объем обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников п.24 приложения к Приказу	1 раз в год
9	Управление наземными транспортными средствами:	водитель тракторист-машинист	Периодичность и объем обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников п. 18.1 приложения к Приказу	1 раз в 2 года
10	Неионизирующие излучения	лаборант, инженер-программист техник, ведущий электроник	Периодичность и объем обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников п.4.2.1 приложения к Приказу	1 раз в 2 года

**Приложение №2 к соглашению
по охране труда**

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей, работа в которых дает право
на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви и других средств
индивидуальной защиты

№ п/п	Основание	Профессия	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи
1.	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 г N 997н п. 17.	электрогазосварщик	<p>Костюм для защиты от искр и брызг расплавленного металла.</p> <p>Сапоги кожаные с защитным подноском для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла.</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием или перчатки с точечным покрытием.</p> <p>Перчатки для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла.</p> <p>Боты или галоши диэлектрические или коврик диэлектрический Перчатки диэлектрические</p> <p>Щиток защитный термостойкий со светофильтром или Очки защитные термостойкие со светофильтром Очки защитные</p> <p>Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее</p>	<p>1 шт.</p> <p>2 пары</p> <p>6 пар до износа</p> <p>12 пар дежурные</p> <p>дежурные</p> <p>дежурные до износа</p> <p>до износа</p> <p>до износа</p>
2.	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 г № 997н п. 19.	гардеробщик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт
3.	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 г № 997н п. 23.	дворник	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 пара</p>

№ п/п	Основание	Профессия	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи
			Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
4.	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н п. 40.	маляр	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Головной убор</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Перчатки с точечным покрытием</p> <p>Щиток защитный лицевой или очки защитные</p> <p>Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 шт.</p> <p>6 пар</p> <p>6 пар</p> <p>до износа</p> <p>до износа</p>
5.	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 г № 997н п. 56.	оператор теплового пункта ЦТП	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Перчатки для защиты от повышенных температур</p>	<p>1 шт.</p> <p>2 пары</p>
6.	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 г № 997н п. 104.	облицовщик – плиточник	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Очки защитные</p> <p>Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее</p>	<p>1 пара</p> <p>1 пара</p> <p>12 пар</p> <p>до износа</p> <p>до износа</p>
7.	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 г № 997н п. 125.	печатник плоской печати	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p>	<p>1 пара</p> <p>6 пар</p>
8.	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 г № 997н п.127.	плотник	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием или</p> <p>Перчатки с точечным покрытием</p> <p>Очки защитные</p> <p>Наплечники защитные</p>	<p>1 шт.</p> <p>12 пар</p> <p>до износа</p> <p>до износа</p> <p>дежурные</p>
9.	Приказ Минтруда России от	рабочий по комплексному обслуживанию	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.

№ п/п	Основание	Профессия	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи
	09.12.2014 г № 997н п. 135.	и ремонту зданий	Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 пара 6 пар 12 пар
10.	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 г N 997н п. 148.	слесарь-ремонтник; слесарь-сантехник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Щиток защитный лицевой или Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	1 шт. 1 пара 12 пар 12 пар до износа до износа до износа
11.	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 г № 997н п.162.	столяр	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием или Перчатки с точечным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Щиток защитный лицевой или Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 шт. 1 пара 12 пар до износа 2 пары до износа до износа до износа
12.	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 г N 997н п. 163.	сторож (вахтер)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
13.	Приказ	тракторист	Костюм для защиты от общих	1 шт.

№ п/п	Основание	Профессия	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи
	Минтруда России от 09.12.2014 г № 997н п.169.		производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Очки защитные	1 пара 12 пар до износа
14.	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 г N 997н п. 171.	уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт. 1 шт. 6 пар 12 пар
15.	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 г № 997н п. 189.	электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	При выполнении работ в условиях, не связанных с риском возникновения электрической дуги: костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием или Перчатки с точечным покрытием Боты или галоши диэлектрические Перчатки диэлектрические Щиток защитный лицевой или Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 шт. 1 комплект 1 пара 12 пар до износа дежурные дежурные до износа до износа

**Приложение № 3 к соглашению
по охране труда**

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и производств (работ) с вредными условиями труда,
при работах, в которых работники имеют право на доплаты за условия труда

№ п/п	Вид производства (работы)	Наименование структурного подразделения	Наименование профессии, должности	Размер доплаты
1	Печатные работы	Типография	печатник плоской печати	4 % должностного оклада (тарифной ставки)
2	Электрогазосварочные работы	Инженерно – строительный отдел управления строительства и ремонта	электрогазосварщик	8 % должностного оклада (тарифной ставки)
3	Медицинская деятельность	Медико-санитарная часть	врач-терапевт, врач стоматолог-терапевт, старшая медицинская сестра, медицинская сестра, медицинская сестра процедурной	4 % должностного оклада (тарифной ставки)

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и производств (работ) с вредными условиями труда,
работа в которых дает право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск и
сокращенный рабочий день

№ п/п	Вид производства (работы)	Наименование структурного подразделения	Наименование профессии, должности	Нормативные документы, устанавливающие право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день
1	Электрогазосварочные работы	Инженерно – строительный отдел управления строительства и ремонта	электрогазосварщик	Раздел 13 п. 13 Постановления Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22
2.	Печатные работы	Издательство	Печатник плоской печати	Раздел 32 п. 31 Постановления Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22
3	Медицинская деятельность	Медико- санитарная часть	врач-терапевт, зубной врач, врач стоматолог- терапевт, старшая медсестра, медсестра, медсестра процедурной	статья 350 Трудового кодекса Российской Федерации

**Приложение № 5 к
соглашению по охране труда**

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и производств (работ) с вредными условиями труда, работа в которых дает право на получение молока

№ п/п	Вид производства (работы)	Наименование структурного подразделения	Наименование профессии, должности
1	Электрогазосварочные работы	Инженерно – строительный отдел управления строительства и ремонта	электрогазосварщик
2	Медицинская деятельность	Медико-санитарная часть	врач-терапевт, зубной врач, врач стоматолог-терапевт, старшая медицинская сестра, медицинская сестра, медицинская сестра процедурной
3	Работы на водопроводных сооружениях, связанные с подготовкой воды и обслуживанием водопроводных сетей	Управление строительства и ремонта	слесарь-сантехник
4	Работы, связанные с изготовлением печатной продукции	Издательство	печатник трафаретной печати, резчик бумаги, оператор цифровой печати
5	Отделочные работы	Отдел эксплуатации управления эксплуатации имущественного комплекса	маляр, плотник-облицовщик, плотник

**Приложение № 6 к соглашению
по охране труда**

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и производств (работ) с вредными условиями труда, работа в которых
дает право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости

№ п/п	Вид производства (работы)	Наименование структурного подразделения	Наименование профессии, должности	Основание на досрочное назначение трудовой пенсии по старости
1	Электрогазосварочные работы	Инженерно – строительный отдел управления строительства и ремонта	электрогазосварщик	Федеральный закон от 17.12.2001 г. № 173-ФЗ. Постановление кабинета министров СССР от 26.01.1991 г № 100Б XXXIII Общие профессии. 23200000- 19756
2	Медицинская деятельность	Медико- санитарная часть	врач-терапевт, зубной врач, врач стоматолог- терапевт, старшая медсестра, медсестра, медсестра процедурной	ФЗ №400 от 28.12.2013 г. ст. 30 п.1 пп. 20 «О страховых пенсиях»

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий работников и нормы бесплатной выдачи работникам
смывающих средств за счет средств работодателя

№№ п/п	Профессия, должность	Очищающие средства, норма выдачи на одного работника в месяц	Приказ Минздравсоцраз- вития РФ №1122н
1.	Электрогазосварщик	мыло 200г*	Приложение 1, п. 7
2.	Слесарь - ремонтник	мыло 200г*	Приложение 1, п. 7
3.	Тракторист	мыло 200г*	Приложение 1, п. 7
4.	Печатник плоской печати	мыло 200г*	Приложение 1, п. 7
5.	Плиточник облицовщик	мыло 200г*	Приложение 1, п. 7
6.	Маляр	мыло 200г*	Приложение 1, п. 7
7.	Слесарь сантехник	мыло 200г*	Приложение 1, п. 7
8.	Оператор теплового пункта ЦТП	мыло 200г*	Приложение 1, п. 7
9.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	мыло 200г*	Приложение 1, п. 7
10.	Уборщик служебных помещений	мыло 200г*	Приложение 1, п. 7
11.	Уборщик служебных помещений (дежурный)	мыло 200г*	Приложение 1, п. 7
12.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	мыло 200г*	Приложение 1, п. 7
13.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (дежурный)	мыло 200г*	Приложение 1, п. 7
14.	Столяр	мыло 200г*	Приложение 1, п. 7
15.	Плотник	мыло 200г*	Приложение 1, п. 7
16.	Водитель автомобиля	мыло 200г*	Приложение 1, п. 7
17.	Водитель автомобиля дежурный	мыло 200г*	Приложение 1, п. 7
18.	Печатник трафаретной печати	мыло 200г*	Приложение 1, п. 7
19.	Дворник	мыло 200г*	Приложение 1, п. 7
20.	Дворник (дежурный)	мыло 200г*	Приложение 1, п. 7

* или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах - 250 мл

ПОЛОЖЕНИЕ
о комиссии по трудовым спорам федерального государственного
бюджетного образовательного учреждения высшего образования
«Саратовская государственная юридическая академия»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о комиссии по трудовым спорам федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Саратовская государственная юридическая академия» (далее — Комиссия) определяет компетенцию, порядок формирования и работы комиссии по трудовым спорам федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Саратовская государственная юридическая академия» (далее — Комиссия, КТС), совместно созданной федеральным государственным бюджетным образовательным учреждением высшего образования «Саратовская государственная юридическая академия» (далее — работодатель, Академия) и трудовым коллективом Академии для урегулирования индивидуальных трудовых споров, возникающих между лицами, работающими по трудовому договору и работодателем.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с ТК РФ.

2. Компетенция Комиссии

2.1. КТС является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, возникающих в Академии.

2.2. Индивидуальный трудовой спор — неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в т. ч. об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в КТС.

2.3. Индивидуальным трудовым спором признаётся также спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора.

2.4. К компетенции КТС относятся споры:

об изменении существенных условий трудового договора;

об оплате сверхурочных работ;

о применении дисциплинарных взысканий;

о выплате компенсаций при направлении в командировку;

о возврате денежных сумм, удержанных из заработной платы в счёт возмещения ущерба, причинённого работодателю;

иные споры, кроме споров, не отнесённых к компетенции КТС в соответствии с действующим законодательством.

2.5. КТС не рассматривает индивидуальные трудовые споры, заявления по которым согласно законодательству рассматриваются непосредственно в судах.

2.6. В случае если работник обратился с заявлением в КТС о рассмотрении спора, неподведомственного ей, Комиссия вправе рассмотреть данное заявление и выдать по спорному вопросу разъяснение рекомендательного характера.

3. Порядок формирования Комиссии

3.1. КТС формируется на паритетных началах из равного числа представителей работников и работодателя по 3 человека с каждой стороны.

3.2. Представители работников в КТС избираются Конференцией работников и обучающихся Академии или делегируются профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации преподавателей и сотрудников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Саратовская государственная юридическая академия» (далее — профком, представитель работников) с последующим утверждением на Конференции работников и обучающихся Академии. Членами КТС могут быть избраны любые работники независимо от членства в профсоюзе, занимаемой должности, выполняемой работы.

3.3. Представители работодателя назначаются в Комиссию приказом ректора.

3.4. Ректор не может входить в состав КТС.

3.5. Организационно-техническое обеспечение деятельности КТС (предоставление оборудованного помещения, машинописной и иной техники, необходимой литературы, организация делопроизводства, учёт и хранение заявлений работников и дел, подготовка и выдача копий решений и т.д.) осуществляется работодателем. Обязанность по организационному обеспечению деятельности КТС может быть возложена работодателем на какого-либо работника Академии.

3.6. Члены КТС путём голосования избирают из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря комиссии. Они могут быть представителями работодателя или представителями работников.

3.7. КТС создаётся на срок действия коллективного договора. По истечении указанного срока избираются и назначаются новые члены КТС.

3.8. При увольнении работника, являющегося членом КТС, представители работников, работодатель избирают или назначают нового работника в состав КТС.

4. Порядок обращения в Комиссии

4.1. Трудовой спор подлежит рассмотрению в КТС, если работник самостоятельно или с участием представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем.

4.2. Работник может обратиться в КТС в трёхмесячный срок со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

4.3. В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока КТС может восстановить срок и разрешить спор по существу.

4.4. Работник обращается в КТС с заявлением, в котором излагает существо трудового спора. Заявление может быть передано работником лично или отправлено по почте.

4.5. Заявление работника, поступившее в КТС, подлежит обязательной регистрации в специальном журнале, который ведёт секретарь КТС.

4.6. Отказ в приёме заявления по мотивам пропуска работником трёхмесячного срока не допускается. Отсутствие уважительной причины пропуска срока является основанием для отказа в удовлетворении требований работника.

5. Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора

5.1. КТС рассматривает индивидуальный трудовой спор в течение десяти календарных дней со дня поступления заявления от работника.

5.2. Работник и работодатель своевременно уведомляются КТС о месте, дате и времени заседания КТС.

5.3. Работник до начала заседания КТС вправе отозвать заявление или отказаться от предъявляемых требований непосредственно на заседании КТС (до удаления Комиссии для голосования).

5.4. Приём заявлений в КТС производится секретарём КТС в рабочее время или членами КТС на площадках.

5.5. Заседание КТС является правомочным, если на нём присутствовало не менее половины членов Комиссии с каждой стороны.

5.6. В назначенное для разбирательства дела время председатель КТС открывает заседание и объявляет, какое заявление подлежит рассмотрению.

5.7. Секретарь докладывает КТС, кто из вызванных по рассматриваемому делу лиц явился, извещены ли неявившиеся лица, и сообщает сведения о причинах их отсутствия.

5.8. Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление, или уполномоченного им представителя.

5.9. Рассмотрение спора в отсутствие работника или его представителя допускается только по его письменному заявлению.

5.10. В случае неявки работника или его представителя на заседание указанной Комиссии рассмотрение трудового спора откладывается.

5.11. О переносе даты рассмотрения спора своевременно уведомляются работник и работодатель.

5.12. В случае вторичной неявки работника или его представителя без уважительных причин Комиссия может вынести решение о снятии вопроса с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление о рассмотрении трудового спора повторно в пределах трёхмесячного срока.

5.13. Рассмотрение дела по существу начинается с оглашения председателем КТС заявления работника. Затем выясняется личность

работника, подавшего заявление, и вопрос о том, подлежит ли спор работника разрешению КТС, заслушиваются мнения членов комиссии, исследуются представленные работником и представителем работодателя материалы и документы.

5.14. Комиссия по трудовым спорам в случае необходимости имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов, затребовать от работодателя необходимые для рассмотрения трудового спора документы.

5.15. Требование комиссии о предоставлении необходимой документации в определённый срок подлежит обязательному исполнению для всех категорий должностных лиц и работников.

5.16. На заседании КТС секретарём ведётся протокол, в котором указываются:

- дата и место проведения заседания;
- сведения о явке работника, работодателя, свидетелей, специалистов;
- краткое изложение заявления работника;
- краткие объяснения сторон, свидетелей, специалистов;
- дополнительные заявления, сделанные работником;
- представление письменных доказательств;
- результаты обсуждения КТС;
- результаты голосования;
- принятое решение.

5.17. Протокол подписывается председателем комиссии или его заместителем и заверяется печатью.

5.18. КТС проводит заседания в свободное от работы для работника, подавшего заявление, время.

6. Порядок принятия решения Комиссии и его содержание

6.1. Комиссия принимает решение тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов Комиссии. Принятие решения завершает рассмотрение спора в КТС.

6.2. Если при проведении голосования голоса членов Комиссии разделились поровну, решение считается непринятым. В этом случае работник вправе обратиться за разрешением спора в суд.

6.3. Решение КТС должно быть выражено в категорической и чёткой форме, не позволяющей толковать его по-другому или уклониться от его исполнения. В решении по денежным требованиям указывается точная сумма, причитающаяся работнику.

6.4. Решение КТС включает вводную, описательную, мотивировочную и резолютивную части.

6.5. Вводная часть решения должна содержать дату и место принятия решения КТС, наименование КТС, принявшей решение, состав КТС, секретаря заседания, сведения о сторонах, других лицах, участвующих в деле, их представителях, предмет спора или заявленное требование.

6.6. Описательная часть решения КТС должна содержать указание на требование работника, возражения представителя работодателя и объяснения других лиц, участвующих в деле.

6.7. В мотивировочной части решения КТС должны быть указаны обстоятельства дела, установленные Комиссией; доказательства, на которых основаны выводы КТС об этих обстоятельствах; доводы, по которым Комиссия отвергает те или иные доказательства; нормативно-правовые акты, которыми руководствовалась Комиссия.

6.8. В случае отказа в рассмотрении заявления работника в связи с признанием неуважительными причин пропуска срока обращения в КТС, в мотивировочной части решения указывается только на установление Комиссией данных обстоятельств.

6.9. Резолютивная часть решения КТС должна содержать выводы Комиссии об удовлетворении требований либо об отказе в удовлетворении требований полностью или частично, срок и порядок обжалования решения КТС.

6.10. Решение подписывается всеми членами Комиссии, присутствовавшими на заседании, и заверяется печатью.

6.11. Надлежаще заверенные копии решения КТС вручаются работнику и ректору в течение трёх дней со дня принятия решения.

6.12. Вынесение решения КТС в отношении рассматриваемого спора лишает работника права вновь обратиться в Комиссию, даже если он располагает новыми доказательствами.

7. Исполнение решений Комиссии

7.1. Решение Комиссии подлежит исполнению работодателем в течение трёх дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование.

В случае неисполнения решения Комиссии в установленный срок работнику по его заявлению КТС выдаёт удостоверение, являющееся исполнительным документом. В удостоверении указываются:

наименование КТС;

дело или материалы, по которым выдано удостоверение, их номера;

дата принятия решения КТС, подлежащего исполнению;

фамилия, имя, отчество взыскателя, его место жительства;

наименование должника, его адрес;

резольтивная часть решения КТС;

дата вступления в силу решения КТС;

дата выдачи удостоверения и срок предъявления его к исполнению.

7.2. Удостоверение подписывается председателем КТС и заверяется печатью.

7.3. Удостоверение не выдаётся, если работник или работодатель обратился в установленный срок с заявлением о перенесении трудового спора в суд.

7.4. На основании удостоверения, выданного КТС и предъявленного не позднее трёхмесячного срока со дня его получения, судебный пристав приводит решение КТС в исполнение в принудительном порядке.

7.5. В случае пропуска работником установленного трёхмесячного срока по уважительным причинам КТС, выдавшая удостоверение, может восстановить этот срок.

8. Обжалование решения Комиссии и перенесение рассмотрения индивидуального трудового спора в суд

8.1. В случае, если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен КТС в десятидневный срок, работник вправе перенести его рассмотрение в суд.

8.2. Решение КТС может быть обжаловано работником или работодателем в суде в десятидневный срок со дня вручения ему копии решения Комиссии.

8.3. В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока суд может восстановить этот срок и рассмотреть индивидуальный трудовой спор по существу.

9. Гарантии работникам-членам Комиссии

9.1. Членам КТС предоставляется свободное от работы время для участия в работе КТС с сохранением среднего заработка.

Увольнение работников, входящих в состав КТС, может быть произведено по инициативе работодателя только с мотивированного согласия профкома.

Положение о комиссии по охране труда федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Саратовская государственная юридическая академия»

1. Общие положения

1.1. Комиссия по охране труда федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Саратовская государственная юридическая академия» (далее — Комиссия) в своей деятельности руководствуется трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами РФ о труде и охране труда, коллективным договором, соглашением по охране труда, локальными нормативными актами федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Саратовская государственная юридическая академия» (далее — Академия, работодатель).

1.2. Комиссия создаётся на паритетной основе из представителей работодателя и профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации преподавателей и сотрудников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Саратовская государственная юридическая академия» (далее — профком, представитель работников) и осуществляет свою деятельность в целях организации сотрудничества и регулирования отношений работодателя и работников Академии в области охраны труда.

1.3. Комиссия организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу коллективного договора (соглашения) об охране труда.

2. Образование Комиссии

2.1. Избрание в Комиссию представителей профкома проводится на его заседании, представители работодателя определяются решением ректора.

Состав Комиссии утверждается приказом ректора Академии.

2.2. Комиссия на совместном заседании избирает из своего состава председателя, заместителей от каждой стороны социального партнерства и секретаря. Председателем Комиссии, как правило, является ректор или его уполномоченный представитель, одним из заместителей является представитель профкома, секретарем — работник службы охраны труда работодателя.

2.3. Количество членов Комиссии не более 10.

2.4. Член комиссии по охране труда может быть освобождён от своих обязанностей:

по собственному желанию на основании письменного заявления;
при увольнении из Академии;
по иным основаниям по решению Комиссии.

2.5. В случае выбытия члена Комиссии в течение срока её полномочий профком либо работодатель соответственно производят замену своего представителя в Комиссии.

3. Организация деятельности Комиссии

3.1. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с разрабатываемыми им регламентом и планом работы, которые утверждаются председателем Комиссии. Заседания Комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в квартал.

3.2. Члены Комиссии выполняют свои обязанности на общественных началах, как правило, без освобождения от основной работы, если иное не оговорено в коллективном договоре.

3.3. В своей работе Комиссия взаимодействует с государственными органами управления охраны труда, надзора и контроля за охраной труда, профессиональными союзами, службой охраны труда.

3.4. Для выполнения возложенных задач члены Комиссии должны получить соответствующую подготовку в области охраны труда по специальной программе.

3.5. Члены Комиссии отчитываются не реже одного раза в год перед профкомом или Конференцией работников и обучающихся Академии о проделанной ими в Комиссии работе.

3.6. Профком или Конференция работников и обучающихся Академии вправе отзываться из состава Комиссии своих представителей в случае признания их деятельности неудовлетворительной и выдвигать в его состав новых представителей.

Работодатель вправе своим распоряжением отзываться своих представителей из состава Комиссии и назначать вместо них новых представителей.

4. Задачи Комиссии

4.1. На Комиссию возлагаются следующие основные задачи:

разработка на основе предложений сторон программы совместных действий работодателя, профкома по улучшению условий и охраны труда в Академии, предупреждению травматизма и профессиональных заболеваний;

рассмотрение предложений по разработке организационно-технических и санитарно-оздоровительных мероприятий для подготовки проекта соответствующего раздела коллективного договора или соглашения по охране труда;

анализ существующего состояния условий и охраны труда в Академии и подготовка соответствующих предложений в пределах своей компетенции по решению проблем охраны труда;

информирование работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья и полагающихся работникам средствах индивидуальной защиты, компенсациях и льготах.

5. Функции Комиссии

5.1. Для выполнения поставленных задач на Комиссию возлагаются следующие функции:

рассмотрение предложений работодателя, профкома, а также работников по созданию здоровых и безопасных условий труда в Академии и выработка рекомендаций, отвечающих требованиям сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности;

анализ результатов обследования состояния условий и охраны труда на рабочих местах, производственных участках и в Академии в целом, участие в проведении обследований по обращениям работников и выработка в необходимых случаях рекомендаций по устранению выявленных нарушений;

изучение причин производственного травматизма и профессиональных заболеваний, анализ эффективности проводимых мероприятий по условиям и охране труда, подготовка информационно-аналитических материалов о фактическом состоянии охраны труда в Академии;

анализ хода и результатов специальной оценки условий труда в Академии;

содействие руководству Академии во внедрении в производство более совершенных технологий, новой техники, автоматизации и механизации производственных процессов с целью создания здоровых и безопасных условий труда, ликвидации тяжёлых физических работ;

изучение состояния и использования санитарно-бытовых помещений и санитарно-гигиенических устройств, обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, правильности их применения, предоставления лечебно-профилактического питания;

оказание содействия работодателю в организации обучения безопасным методам и приёмам выполнения работ, проведении своевременного и качественного инструктажа работников по безопасности труда;

участие в работе по пропаганде охраны труда в Академии, повышению ответственности работников за соблюдение требований по охране труда;

подготовка и представление работодателю, профкомом предложений по разработке проектов локальных нормативных актов по охране труда, участие в разработке и рассмотрении указанных проектов;

участие в разработке проекта бюджета фонда охраны труда в Академии.

6. Права Комиссии

6.1. Для осуществления возложенных функций Комиссии предоставлены следующие права:

получать от работодателя информацию о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, производственном травматизме и профессиональных заболеваниях, наличии опасных производственных факторов;

заслушивать на своих заседаниях сообщения по вопросам выполнения обязательств Академии по обеспечению здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах и соблюдения гарантий прав работников на охрану труда;

участвовать в работе по формированию мероприятий коллективного договора или соглашения по охране труда по вопросам, находящимся в компетенции Комиссии;

вносить предложения работодателю о привлечении к дисциплинарной ответственности работников за нарушения требований норм, правил и инструкций по охране труда;

содействовать разрешению трудовых споров, связанных с применением законодательства об охране труда, изменением условий труда, предоставлением работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, предусмотренных законодательством гарантий и компенсаций;

вносить предложения о моральном и материальном поощрении работников за активное участие в работе по созданию здоровых и безопасных условий труда в Академии.

Положение о комиссии по социальным вопросам федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Саратовская государственная юридическая академия»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о комиссии по социальным вопросам федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Саратовская государственная юридическая академия» (далее — Положение) устанавливает принципы, условия и порядок работы комиссии по социальным вопросам федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Саратовская государственная юридическая академия» (далее — Комиссия).

1.2. Комиссия в своих действиях руководствуется законодательством РФ, уставом федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Саратовская государственная юридическая академия» (далее — Академия), коллективным договором, Программой развития Академии, другими локальными нормативными актами Академии.

1.3. Комиссия создаётся с целью своевременного решения социальных вопросов работников Академии.

1.4. Комиссия создаётся приказом ректора Академии.

1.5. Комиссия состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря и членов. Персональный состав Комиссии определяется приказом ректора.

1.6. Председателем Комиссии по должности является ректор или иное уполномоченное им лицо.

Председатель Комиссии руководит её деятельностью и несёт персональную ответственность за выполнение возложенных на Комиссию задач.

2. Функции Комиссии

2.1. Комиссия рассматривает заявления работников Академии и принимает решения по вопросам:

оказания материальной помощи работникам в связи рождением ребенка, с тяжёлой жизненной ситуацией, смертью близких родственников (супруг, супруга, дети, родители), в чрезвычайных ситуациях и особых семейных обстоятельствах;

помощи в оздоровлении и лечении работников (в т. ч. санаторно-курортное лечение);

другим социальным вопросам работников.

2.2. Комиссия рассматривает иные вопросы социальной защиты работников Академии и их детей.

3. Организация работы Комиссии

3.1. Комиссия созывается по мере необходимости, но не реже чем один раз в месяц.

3.2. Порядок работы Комиссии по отдельным вопросам определяется её председателем.

3.3. Заседание Комиссии правомочно в случае присутствия не менее чем половины от членов Комиссии.

3.4. Решения Комиссии принимаются большинством голосов присутствующих на заседании членов Комиссии с правом решающего голоса и оформляются протоколом заседания, который подписывает председательствующий на заседании. При равенстве голосов членов Комиссии голос председательствующего на заседании является решающим.

3.5. Комиссия может истребовать с заявителей в случае необходимости дополнительные материалы по существу поданных заявлений (заключения медицинских учреждений, справки о доходах членов семьи, о составе семьи, ходатайства по данным вопросам, другие документы), а также заслушать заявителя на заседании Комиссии.

3.6. Комиссия ведёт протокол своих заседаний.

Прошито, пронумеровано на

66

(шестьдесят шесть)

листах

Ректор ФГБОУ ВО «СГОУ»

Подпись

Е.В. Ильгова



Председатель профкома первичной профсоюзной организации преподавателей и сотрудников СГОУ

Подпись

В.А. Глистратова

