

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Балашовский институт (филиал)
федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования
«Саратовский национальный исследовательский государственный университет
имени Н.Г. Чернышевского»

Утвержден Общим собранием научно-педагогических работников и обучающихся БИ СГУ
Протокол № 1 от «27» января 2025 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Балашовского института(филиала) федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения высшего образования
«Саратовский национальный исследовательский государственный университет
имени Н.Г. Чернышевского»
на 2025-2027 годы

От работодателя

Директор Балашовского института
(филиала) ФГБОУ ВО «Саратовский
национальный исследовательский
государственный университет
имени Н. Г. Чернышевского»



С. В. Шатилова
(С. В. Шатилова)
«27» января 2025 года

От работников

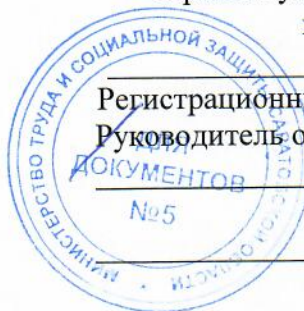
Председатель Первичной профсоюзной
организации работников и обучающихся
Балашовского института ФГБОУ ВО
«СГУ им. Н.Г. Чернышевского»

Е. А. Власова
(Е. А. Власова)
«27» января 2025 года



МП

Прошел уведомительную регистрацию
в органе по труду:



Регистрационный № *67/15-ВД* от *28.01* 2025 г.
Руководитель органа по труду: *И. В. Андреева*
«28» *01* 2025 г.

Балашов 2025

Содержание

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	3
2. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ	4
3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	6
4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА	8
5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ	10
6. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ РАБОТНИКАМ – УЧАСТНИКАМ СВО.....	12
7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.....	12
8. ПРАВА И ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	15
9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	16
10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	17
ПРИЛОЖЕНИЯ	
<i>Приложение 1.</i> Коллективное соглашение о защите прав студентов.....	18
<i>Приложение 2.</i> Правила внутреннего трудового распорядка Балашовского института (филиала) ФГБОУ ВО «Саратовский национальный исследовательский государственный университет имени Н.Г. Чернышевского»	23
<i>Приложение 3.</i> Перечень работников, пользующихся льготами по предоставлению дополнительного оплачиваемого отпуска за работу в режиме ненормированного рабочего времени.....	29
<i>Приложение 4.</i> Соглашение по охране труда между работодателем и профсоюзным комитетом Балашовского института (филиала) ФГБОУ ВО «Саратовский национальный исследовательский государственный университет имени Н.Г. Чернышевского».....	30

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Балашовском институте (филиале) государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Саратовский национальный исследовательский государственный университет имени Н.Г. Чернышевского» (далее – БИ СГУ).

Целью Коллективного договора является создание условий, направленных на обеспечение стабильности и эффективности работы БИ СГУ, на повышение жизненного уровня работников, а также на обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства.

1.2. Настоящий Коллективный договор опирается на действующие нормы, содержащиеся в Конституции РФ, Трудовом кодексе РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». С учетом финансово-экономических возможностей БИ СГУ в коллективном договоре устанавливаются гарантии льгот и преимуществ, более благоприятных по сравнению с установленными законами, нормативными правовыми актами, соглашениями (ст. 41 ТК РФ). Предложения, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством и соглашениями, включению в коллективный договор не подлежат.

1.3. Настоящий Коллективный договор заключен между Работодателем в лице директора Балашовского института (филиала) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Саратовский национальный исследовательский государственный университет имени Н.Г. Чернышевского» *Шатиловой Аллы Валерьевны*, действующего на основании Положения о Балашовском институте (филиале) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Саратовский национальный исследовательский государственный университет имени Н.Г. Чернышевского» (Положение о БИ СГУ), и работниками образовательного учреждения в лице председателя Первичной профсоюзной организации работников и обучающихся Балашовского института ФГБОУ ВО «СГУ им. Н.Г. Чернышевского» Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Профсоюзная организация) *Власовой Елены Анатольевны*, действующего на основании Устава Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюзной организации, вправе уполномочить профсоюзную организацию представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

1.5. Стороны договорились, что выполнение условий Коллективного договора в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями на основе развития и совершенствования работы БИ СГУ, сохранения и укрепления трудового коллектива, обеспечения учреждения квалифицированными кадрами, рационального использования и развития их профессиональных компетенций и опыта, улучшения материального положения работников, создания безопасных и благоприятных для жизни и здоровья условий труда, соблюдения требования законодательства об охране труда.

1.6. Стороны, заключившие Коллективный договор, признают юридическое значение и правовой характер договора и обязуются его выполнять.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования БИ СГУ, расторжения трудового договора с директором, переизбрания председателя профсоюзной организации, подписавших настоящий Коллективный договор.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) БИ СГУ Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности БИ СГУ Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового Коллективного договора или продлении прежнего на срок до трех лет.

1.10. При ликвидации БИ СГУ Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.12. Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор производятся по взаимному соглашению между администрацией БИ СГУ и Профсоюзной организацией. Принятые изменения и дополнения оформляются Приложением к договору, а также протоколом совместного заседания профсоюзного комитета и работодателя, доводятся до сведения всего трудового коллектива. Вносимые изменения и дополнения не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним договором.

1.13. Локальные нормативные акты, указанные в приложениях к Коллективному договору и содержащие нормы трудового права, принимаются по согласованию с Профсоюзом.

1.14. Заключившие Коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством.

1.15. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует с 27 января 2025 г. по 31 декабря 2027 г.

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

2. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ

Особенности регулирования социально-трудовых отношений работников института определяются действующим законодательством, а также Уставом ФГБОУ ВО «Саратовский национальный исследовательский государственный университет имени Н.Г. Чернышевского» (далее – СГУ), Правилами внутреннего трудового распорядка БИ СГУ и иными локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с настоящим Коллективным договором и не противоречащими ему.

Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель обязуется:

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

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

2.2.3. Заключать трудовые договоры с заведующими кафедрами и деканами, выбранными в соответствии с Положением о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу.

Заключать трудовой договор с научно-педагогическими работниками, прошедшими конкурсный отбор, порядок и условия которого определены в Положении о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу.

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

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

2.2.6. Поощрять работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявлять благодарность, выдавать премию, награждать ценным подарком и др.).

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

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

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

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

2.2.10. Предоставлять высвобождаемым работникам гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штата (ст. 178, 180 ТК РФ).

2.2.11. Выявлять возможности перемещения работников внутри института в случае невозможности сохранения рабочих мест.

2.2.12. Содействовать в повышении квалификации профессорско-преподавательского состава. При необходимости направлять работников на переподготовку.

2.2.13. Сохранять место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы работнику в случае направления его работодателем для повышения квалификации. Если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

2.2.14. Не требовать от работников института выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.2.15. Рассматривать индивидуальные трудовые споры комиссией по трудовым спорам (КТС) в соответствии с главой 60 ТК РФ. КТС образуется из равного числа представителей работников и работодателя.

2.2.16. Согласовывать локальные нормативные акты, затрагивающие права работников БИ СГУ, с выбранным профсоюзным органом.

2.3. *Профсоюзный комитет обязуется:*

2.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.3.2. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с работниками – членами Профсоюза.

2.3.3. Обеспечивать защиту и представительство работников – членов Профсоюза – в комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров.

2.3.4. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

2.3.5. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

2.3.6. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, порядком формирования электронных трудовых книжек, за своевременностью внесения в них записей.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Продолжительность рабочего времени работников регулируется Трудовым законодательством РФ, Уставом СГУ, Положением о БИ СГУ, трудовым договором, правилами внутреннего трудового распорядка и расписанием учебных занятий.

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

3.3. Для профессорско-преподавательского состава устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы.

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

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

– по соглашению между работником и работодателем;

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

3.6. Рекомендуются руководителям структурных подразделений предоставлять научно-педагогическим работникам один раз в неделю день научной работы (библиотечный день). Учитывать этот день при составлении расписания занятий.

3.7. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в иных случаях (кроме перечисленных в ч.ч. 2 и 3 ст. 99 ТК РФ) только с письменного согласия работника с учетом мнения выборного органа Профсоюзной организации. Порядок учета мнения выборного профсоюзного органа при привлечении к сверхурочным работам регулируется ст. 372 6 ТК РФ. Работа в сверхурочное время компенсируется соответствующей оплатой с дополнительным оформлением письменного согласия работника.

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

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

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

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

3.9. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Научно-педагогическим работникам – 56 календарных дней.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в БИ СГУ. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. Отпуск за второй и последующий годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков.

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

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

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

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

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

3.15. Работнику предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам:

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

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

- в связи с переездом на новое место жительства – 1 календарный день;
- при праздновании бракосочетания детей – 2 календарных дня;

- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;
- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет – 10 календарных дней;
- одиноким родителям, имеющим ребенка в возрасте до 14 лет – 5 календарных дней;
- супругу в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам или в отпуске по уходу за ребёнком – 10 календарных дней;
- работникам для ухода за заболевшим членом семьи – 14 календарных дней;
- работникам – участникам специальной военной операции (СВО) и членам их семей – 7 календарных дней.

3.17. Рабочее время для матерей-одиночек, воспитывающих детей в возрасте до восьми лет, может быть сокращено на 1 час.

3.18. *Профсоюзный комитет обязуется:*

3.18.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха.

3.18.2. Предоставлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации.

3.18.3. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст. 113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни.

3.18.4. Вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха.

3.18.5. Осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников – членов Профсоюза – в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

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

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

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

4.4. *Работодатель обязуется:*

4.4.1. Обеспечивать своевременную выплату заработной платы, не реже двух раз в месяц – 5 и 20 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты заработка с выходным или нерабочим днем выплату заработной платы производить накануне этого дня. Выплата заработной платы производится в денежной форме или переводится на счет банковской карты работников.

4.4.2. Обеспечивать правильное начисление заработной платы работникам БИ СГУ и своевременную (не позднее дня фактической выплаты заработка) выдачу расчетных листов о размерах и основаниях произведенных удержаний из заработка Работника.

4.4.3. Устанавливать выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем работ в следующих размерах:

1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда. Указанные выплаты устанавливаются на основании действующего законодательства после проведения специальной оценки условий труда (по представлению руководителя структурного подразделения) и согласования со специалистом по охране труда в размере до 12 % должностного

оклада на работах с вредными условиями труда. Данные выплаты, устанавливаются приказом директора с одновременным внесением соответствующих изменений в трудовой договор путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем или с одновременным указанием в трудовом договоре, если работник принимается на работу впервые. При наличии оснований (решение комиссии, по специальной оценке, рабочих мест по условиям труда) размер доплат может уменьшаться или отменяться полностью.

2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

а) совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, выполнение дополнительного объема работ, без освобождения от работы, определенной трудовым договором - размер выплаты устанавливается по соглашению между работником и работодателем, с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, о чем с работником составляется дополнительное соглашение к трудовому договору;

б) сверхурочная работа - выплаты за сверхурочную работу осуществляются за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

в) выплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) осуществляется в размере 40 процентов часовой ставки заработной платы (оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время;

г) выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляются в двойном размере от среднедневного заработка, исходя из фактически отработанного времени. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха, в этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

Выплаты за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляются на основании приказа директора.

3) к видам выплат компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно тарификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью БИ СГУ по реализации образовательных программ.

К такой дополнительной работе относится работа (без занятия штатных должностей), связанная с руководством кафедрами, факультетами и другими видами работ, выполнение обязанностей помощника декана факультета (по различным видам деятельности), заместителя директора института и не входящие в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками.

Если совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, выполнение дополнительного объема работ, без освобождения от работы, определенной трудовым договором имеет место уже после заключения трудового договора, то в этом случае работодатель и работник заключают дополнительное соглашение к трудовому договору, в котором в обязательном порядке отражаются срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание, объем, а также размер доплаты.

4.4.4. В целях поощрения работников БИ СГУ за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

4.4.5. На период служебной командировки сохранять за сотрудником заработную плату, действующую на момент направления его в командировку. Возмещать расходы, связанные со служебными командировками, в размерах, не ниже установленных законодательством РФ.

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

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

4.4.8. Заработная плата, не полученная в связи со смертью работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего в день его смерти, не позднее недельного срока со дня подачи документов.

4.4.9. О введении новых условий оплаты труда или об изменении условий оплаты труда извещается работник не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено действующим законодательством РФ.

4.5. *Профсоюзный комитет обязуется:*

4.5.1. Осуществлять контроль за правильностью оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством РФ и Коллективным договором.

4.5.2. Оказывать правовую помощь и защиту членам Профсоюза в вопросах оплаты труда и по социально-трудовым вопросам.

5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Бюджетные и внебюджетные средства по плану финансово-хозяйственной деятельности могут направляться на выплаты стимулирующего и компенсационного характера и оказание материальной помощи работникам, улучшение условий труда, организацию отдыха работников, мероприятия по охране здоровья и другие социальные нужды работников в соответствии с действующим законодательством.

5.2. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников БИ СГУ по сравнению с действующим законодательством и настоящим Коллективным договором.

5.3. *Работодатель обязуется:*

5.3.1. Ознакомить Работника, поступающего в БИ СГУ, с Положением о БИ СГУ, настоящим Коллективным договором и иными локальными актами.

5.3.2. В целях обеспечения формирования будущих пенсионных выплат работникам в соответствии с пенсионным законодательством:

— обеспечивать своевременную и полную уплату страховых взносов в ФНС РФ (единого социального налога);

— своевременно представлять в Социальный фонд России достоверные индивидуальные сведения о работниках, в том числе и в случае ликвидации (реорганизации) организации;

— знакомить работников с информацией персонифицированного учета, предоставляемой в Социальный фонд России.

5.3.3. При рождении ребенка выделять из внебюджетных средств работающим преподавателям и сотрудникам (членам Профсоюза) средства в размере от 3000 до 6000 рублей, из профсоюзного бюджета – от 1500 до 3000 рублей.

5.3.4. Работнику (члену Профсоюза) или его близким родственникам оказывать материальную помощь в размерах:

а) не менее 7 000 руб. за счет средств БИ СГУ и не менее 3000 рублей за счет профсоюзного бюджета (только для членов Профсоюза) – в случае смерти работающего;

б) не менее 4 000 руб. за счет средств БИ СГУ и не менее 2000 рублей из средств профсоюзного бюджета (только для членов Профсоюза) – в случае смерти близкого родственника работающего (жены, мужа, детей, отца, матери);

в) от 5000 до 10000 рублей за счет средств БИ СГУ и 2000 рублей из средств профсоюзного бюджета сотрудникам, проработавшим в вузе не менее 10 лет, при первичном оформлении на пенсию из БИ СГУ по достижении пенсионного возраста;

г) не менее 3000 руб. за счет средств БИ СГУ и не менее 2000 рублей из средств профсоюзного бюджета сотрудникам, оказавшимся в чрезвычайных ситуациях.

5.3.5. При увольнении работника (члена Профсоюза) по собственному желанию в связи с выходом на пенсию дополнительно выплачивать при стаже работы свыше 15 лет – одну заработную плату, при наличии средств.

5.3.6. Предоставлять согласно ст. 173-177 ТК РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.

5.3.7. Производить премиальные выплаты профессорско-преподавательскому составу и иным работникам института при наличии средств за:

- успешное выполнение плановых показателей уставной деятельности учреждения;
- результаты окончания учебного года;
- результаты окончания календарного года;
- результаты учебной, научной, научно-исследовательской, методической работы;
- результаты производственной, хозяйственной и организационной работы;
- оперативную подготовку и качественное проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж БИ СГУ (конференций, семинаров, выставок и иных важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью института);
- своевременную подготовку и издание учебников и учебно-методических материалов (монографий, учебных и методических пособий);
- занятие призовых мест студентами на межвузовских, общероссийских и международных конкурсах и олимпиадах;
- интенсивность работы в период поступления абитуриентов и проведения приемных испытаний;
- качественное обеспечение, подготовку и проведение всех видов учебных занятий;
- разработку и внедрение в образовательный процесс новых инновационных и информационных технологий, методик преподавания;
- своевременное и качественное выполнение федеральных целевых программ и государственных контрактов;
- своевременное и качественное выполнение хозяйственных договоров с заказчиками;
- эффективную работу по организации, обеспечению и развитию в институте, на факультете, кафедре приносящей доход деятельности;
- интенсивность работы в обеспечении платных образовательных и иных услуг;
- руководство научной работой студентов и достижение ими качественных результатов в научных исследованиях.
- своевременную защиту диссертации на соискание ученой степени кандидата наук, доктора наук;
- качественное и оперативное выполнение особо важных и срочных заданий директора БИ СГУ;
- качественную организацию и проведение воспитательной и внеучебной работы со студентами;
- качественное и своевременное техническое обеспечение учебного процесса в БИ СГУ (оснащение, монтаж и ремонт учебного и хозяйственного оборудования, зданий и сооружений);
- качественную и оперативную подготовку объектов БИ СГУ к зимнему периоду;
- безаварийную работу всех систем жизнеобеспечения БИ СГУ;
- обеспечение качественной работы подразделений института, связанных с эксплуатационным, инженерным, хозяйственным обслуживанием, административным, финансово-экономическим, кадровым, бухгалтерским и другими процессами управления институтом,

обеспечением безопасности института, соблюдением правил охраны труда и техники безопасности в институте, пожарной безопасности, других процессах, связанных с обеспечением основной и иной уставной деятельности;

- интенсивность труда при выполнении важных и/или сложных работ;
- достижение высоких результатов в труде;
- многолетнюю и безупречную работу в институте.

Так же могут производиться единовременные выплаты в связи:

- с юбилейными датами работников;
- с юбилейными датами БИ СГУ и его структурных подразделений;
- с выходом работника на пенсию.

Помимо перечисленных критериев могут применяться и другие оценки качества работы сотрудников.

Премии (разовые поощрительные выплаты) максимальными размерами не ограничены.

5.4. Работодатель имеет право перечислять на счет Профсоюзной организации денежные средства на проведение культурно-массовых мероприятий (Новый год, 9 Мая, 8 Марта, 23 Февраля) и физкультурно-оздоровительные мероприятия при наличии средств по утвержденному плану финансово-хозяйственной деятельности.

5.5. Работодатель имеет право устанавливать доплату к заработной плате избранному председателю Профсоюзной организации.

5.6. *Профсоюзный комитет обязуется:*

5.6.1. Оказывать материальную помощь в связи с трудным материальным положением (болезнь, несчастный случай) из средств Профсоюзной организации (но не более двух раз в год). Обязательным условием выплаты материальной помощи является нахождение на профсоюзном учете в Первичной профсоюзной организации работников и обучающихся БИ СГУ не менее 6 месяцев – для обучающихся (студентов) и не менее одного года – для работников. Порядок, критерии и размер материальной помощи определяются Положением о порядке и условиях оказания материальной помощи членам Профсоюза Первичной профсоюзной организации работников и обучающихся Балашовского института ФГБОУ ВО «СГУ им. Н.Г. Чернышевского».

6. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ РАБОТНИКАМ – УЧАСТНИКАМ СВО

6.1. Помимо гарантий и льгот, предусмотренных настоящим Коллективным договором, работникам – участникам СВО предоставляются следующие дополнительные гарантии и льготы:

6.1.1. С целью синхронизации отпусков предоставление отпусков супруге военнослужащего совместно с супругом.

6.1.2. Оказание материальной помощи работнику, призванному на СВО или заключившему контракт, при его уходе на военную службу.

6.1.3. Организация проведения медицинских осмотров работников – участников СВО с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения осмотров.

6.1.4. Предоставление работникам – участникам СВО преимущественного права на оставление на работе при равной производительности и квалификации при сокращении численности или штата работников (п. 2.2.9).

6.1.5. Предоставление работникам – участникам СВО и членам их семей на основании их письменного заявления 7 календарных дней отпуска без сохранения заработной платы (п. 3.16).

6.2. Профсоюзный комитет обязуется:

6.2.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем гарантированных льгот участникам СВО;

6.2.2. Осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников – участников СВО.

7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Стороны признают свои обязательства в области охраны труда по обеспечению приоритета сохранения жизни и здоровья работников, морального и материального поощрения работников трудового коллектива за активное участие в работе по созданию здоровых и безопасных условий труда.

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечить право работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда: здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 216 ТК РФ). Для реализации этого права заключать Соглашение по охране труда (Приложение) с определением в нем организационных и технических мероприятий, направленных на предупреждение несчастных случаев и профзаболеваемости, охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

7.1.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников по охране труда один раз в три года.

7.1.3. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов.

7.1.4. Обеспечивать за счет средств работодателя работников БИ СГУ средствами индивидуальной защиты (далее – СИЗ), дерматологическими СИЗ и смывающими средствами в соответствии с Едиными типовыми нормами и нормами выдачи СИЗ, утвержденными в БИ СГУ.

7.1.5. Обеспечивать хранение, уход (стирку, химчистку, обеспыливание, дегазацию, дезактивацию, дезинфекцию, обслуживание) СИЗ в соответствии с рекомендациями изготовителей СИЗ. Обеспечить своевременный прием от работников и вывод из эксплуатации, а также утилизацию СИЗ.

7.1.6. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве, случаев профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством и вести их учет.

7.1.7. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.1.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 216.1 ТК РФ).

7.1.9. Обеспечивать выполнение к началу каждого учебного года работ по подготовке учебных корпусов и общежития к функционированию в соответствии с нормами охраны труда и здоровья. Проводить комплекс мероприятий по подготовке к зимнему отопительному сезону.

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

7.1.11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ или должностям на каждое рабочее место с учетом мнения профсоюзного комитета.

7.1.12. Следить за соблюдением работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.1.13. Осуществлять совместно с профсоюзным комитетом (уполномоченным по охране труда выборного органа Первичной профсоюзной организации) контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.1.14. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в БИ СГУ. В случае выявления ими нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.1.15. Обеспечить проведение бесплатных периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

7.1.16. Совместно с профсоюзным комитетом осуществлять систематический контроль за качеством питания в столовой.

7.2. Работник в области охраны труда обязан:

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

7.2.2. Правильно использовать средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.2.3. Проходить обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажи по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знания требований охраны труда.

7.2.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры в соответствии с ТК РФ (ст.ст. 69, 220).

7.2.5. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья.

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

7.4. Профсоюзный комитет обязуется:

7.4.1. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства об охране труда.

7.4.2. Осуществлять проверку условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателя по охране труда, предусмотренных настоящим Коллективным договором и соглашением.

7.4.3. Предъявлять требования о приостановлении работ в случаях угрозы жизни и здоровью работников.

7.4.4. Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и причин профессиональных заболеваний.

7.4.5. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов Профсоюза.

7.4.6. Проводить работу по оздоровлению детей работников БИ СГУ.

7.5. Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профсоюзного комитета БИ СГУ имеют право беспрепятственно проверять в подразделениях института соблюдение требований охраны труда и вносить обязательные для рассмотрения должностными лицами предложения об устранении выявленных нарушений требований охраны труда.

8. ПРАВА И ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8.1. Работодатель и Профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

8.2. Работодатель и трудовой коллектив института признают Профсоюзный комитет БИ СГУ единственным представителем работников института, имеющим право от имени коллектива вести переговоры с работодателем и подписывать Коллективный договор.

8.3. Работодатель признает, что профсоюзный комитет является полномочным представителем членов Профсоюза по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав и интересов работников;
- содействия их занятости;
- ведения коллективных переговоров, заключения Коллективного договора и контроля за его выполнением;
- соблюдения законодательства о труде;
- участия при рассмотрении трудовых споров.

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

8.5. Работники, входящие в состав профсоюзного комитета и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия Профсоюзного органа, членами которого они являются.

8.6. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами и настоящим Коллективным договором *работодатель обязуется*:

- соблюдать права членов Профсоюза, установленные законодательством и настоящим Коллективным договором (глава 58 ТК РФ);
- не препятствовать членам профсоюзного комитета посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав;
- безвозмездно предоставлять профсоюзному комитету помещения как для работы самого выборного органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте. Предоставлять профсоюзному комитету в безвозмездное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехнику, осуществлять их техническое обслуживание, обеспечивать унифицированными программными продуктами; содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются институтом;

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

8.6.1. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

8.6.2. Увольнение работника, являющегося членом Профсоюза, по п. 2, 3 и п. 5 ст. 81 ТК РФ проводить с учетом мотивированного мнения выборного органа Первичной профсоюзной организации в порядке, определенном ст. 82 ТК РФ.

8.6.3. Обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, в размере 1 %, при наличии их письменных заявлений. Членские профсо-

юзные взносы перечисляются на счет Первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

8.6.4. Освобождать от работы с сохранением среднего заработка членов профсоюзного комитета на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также делегатов для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

8.6.5. Предоставлять профсоюзному комитету нормативные акты, 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, общественного питания.

8.6.6. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2,3 и 5 части первой статьи 81 ТК РФ председателя Первичной профсоюзной организации, не освобожденного от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

8.6.7. Работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 224 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные, опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- снятие дисциплинарной взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- установление порядка, места и сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

8.7. Члены профсоюзного комитета включаются в состав комиссий института по аттестации работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других комиссий.

8.8. Председатель Первичной профсоюзной организации избирается в состав Ученого совета института с правом решающего голоса.

9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9.1. *Профсоюзный комитет обязуется:*

9.1.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

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

9.1.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, внебюджетного фонда, фонда экономии заработной платы и иных фондов.

9.1.4. Осуществлять контроль за порядком формирования и ведения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения соответствующих в них записей в рамках защиты персональных данных.

9.1.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников.

9.1.6. Направлять учредителю образовательной организации заявление о нарушении руководителем института, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий настоящего Коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения.

9.1.7. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

9.1.8. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

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

9.1.10. Участвовать в работе комиссий по охране труда, аттестации рабочих мест и других.

9.1.11. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации научно-педагогических работников.

9.1.12. Контролировать своевременность представления работодателем в Социальный фонд России достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

9.1.13. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в институте.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Стороны договорились:

10.1. Работодатель направляет Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.2. Текст Коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 15 дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен. Представительный орган работников обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на Коллективном договоре.

10.3. Рассматривать в 10-дневный срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.4. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

10.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

Настоящий Коллективный договор составлен на 17 страницах, с Приложениями – на 33 страницах и подписан в трех экземплярах, прошитых, пронумерованных и скрепленных подписями и печатями сторон, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному экземпляру для каждой из сторон.

П Р И Л О Ж Е Н И Я

Приложение 1

КОЛЛЕКТИВНОЕ СОГЛАШЕНИЕ О ЗАЩИТЕ ПРАВ СТУДЕНТОВ

1. Общие положения

1.1. Настоящее Соглашение заключено между Работодателем в лице директора Балашовского института (филиала) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Саратовский национальный исследовательский государственный университет имени Н.Г. Чернышевского» Шатиловой Аллы Валерьевны, действующего на основании Положения о БИ СГУ, и обучающимися образовательного учреждения в лице председателя Первичной профсоюзной организации работников и обучающихся Балашовского института ФГБОУ ВО «СГУ им. Н.Г. Чернышевского» Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации Власовой Елены Анатольевны, действующего на основании Устава Профессионального союза работников народного образования и науки РФ.

1.2. Настоящее Соглашение является правовым актом, регулирующим социальные отношения в институте и устанавливающим согласованные меры по усилению социальной защищенности обучающихся с определением дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот.

1.3. Настоящее Соглашение основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции РФ, Трудовом Кодексе РФ, Федеральных законах «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об образовании в Российской Федерации» и др.

1.4. Настоящим Соглашением БИ СГУ признает профсоюзный комитет полномочным представителем студентов в вопросах защиты прав и социально-экономических интересов, в том числе – по разработке и заключению коллективного Соглашения, ведению переговоров по решению социальных проблем, установлению условий для учебы, контролю за соблюдением законодательства о гарантиях обучающихся, о правах, льготах, жилищно-бытовом обслуживании.

1.5. Соглашение распространяется на всех обучающихся очной формы обучения.

1.6. Соглашение не может ухудшать положение обучающихся по сравнению с действующим законодательством.

1.7. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с Соглашением, другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с законодательством РФ.

2. Организация учебного процесса:

Руководство БИ СГУ обязуется:

2.1. Обеспечивать взимание членских профсоюзных взносов со студентов – членов Профсоюза по безналичному расчету путем перечисления профсоюзных взносов на расчетный счет Первичной профсоюзной организации работников и обучающихся Балашовского института ФГБОУ ВО «СГУ им. Н.Г. Чернышевского» Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации по личному заявлению студентов.

2.2. Издавать приказы, распоряжения и другие нормативные акты, касающиеся организации учебы, быта и отдыха студентов с участием Профсоюзного комитета.

2.3. Обеспечивать в соответствии с ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» бесплатно:

— оформление и выдачу студентам студенческих билетов, зачетных книжек и других образовательных документов для студентов (ч.3 ст.33 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);

— пользование библиотечно-информационными ресурсами, учебной, производственной, научной базой образовательной организации (п.20.ч.1.ст.34 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);

— пользование в порядке, установленном локальными нормативными актами, объектами культуры и объектами спорта образовательной организации (п.21.ч.1.ст.34 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

2.4. Проводить совместно с Профсоюзным комитетом при возникновении необходимости анкетирование студентов с целью выявления качества преподавания, учитывать результаты при организации учебного процесса.

2.5. Назначать и выплачивать государственную академическую стипендию студентам, государственную социальную стипендию студентам осуществлять в размерах, определяемых Положением о стипендиальном обеспечении и других формах материальной поддержки студентов, аспирантов, докторантов и слушателей подготовительных отделений П 6.03.02-2017.

2.6. Учитывать мнение профсоюзного комитета при выборе дисциплинарного взыскания, примененного к обучающимся.

2.7. Обеспечить студентам возможность участия в обсуждении вопросов, связанных с совершенствованием учебного процесса, успеваемости, дисциплины, быта, досуга и других вопросов, затрагивающих интересы студенчества через работу дирекции, Ученого совета, через общие собрания, конференции и другие формы участия студентов в обсуждении указанных вопросов.

2.8. Обеспечивать своевременный расчет и выплату стипендий и других компенсационных выплат 25 числа каждого месяца при своевременном поступлении средств из федерального бюджета. При задержке финансирования выплату производить на следующий день после дня поступления средств.

2.9. Принимать необходимые меры для своевременной и полной выплаты пособий обучающимся студентам из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.

2.10. Обеспечивать организацию учебного процесса в соответствии с ФГОС ВО.

2.11. Предпринимать меры по поиску рабочих мест для решения проблемы вторичной занятости студентов, информировать студентов о вакантных местах в вузе, возможных для их работы.

Профсоюзный комитет обязуется:

2.12. Участвовать в разработке и знакомить всех обучающихся с нормативными документами, регламентирующими обучение в БИ СГУ, касающимися прав и обязанностей обучающихся, имеющихся гарантий; оглашать информацию об изменениях в них посредством печатных или электронных изданий.

2.13. Участвовать в рассмотрении вопросов применения дисциплинарного взыскания к обучающимся.

2.14. Обжаловать неправомерные приказы и распоряжения администрации в порядке, установленном законодательством.

2.15. Совместно с БИ СГУ обеспечивать участие обучающихся в обсуждении вопросов, связанных с совершенствованием учебного процесса, успеваемости, дисциплины, социальных и других гарантий, затрагивающих интересы студенчества, посредством участия в общих собраниях, конференциях и других формах деятельности.

2.16. Взаимодействовать со студенческим Советом общежития и студенческим Советом БИ СГУ совместно с администрацией института.

3. Условия учебы и здоровья

Руководство БИ СГУ обязуется:

3.1. Обеспечить соблюдение санитарно-гигиенических требований и пожарной безопасности в учебных, служебных, жилых, подсобных помещениях и на территории института.

3.2. Создавать условия для спортивно-оздоровительной работы, физического воспитания и занятий спортом обучающихся.

3.3. Обеспечивать оказание первичной медико-санитарной помощи обучающимся.

3.4. Обеспечивать оздоровление обучающихся при наличии финансовой возможности.

3.5. Проводить мероприятия по охране здоровья для студентов института.

Профсоюзный комитет обязуется:

3.6. Организовывать проверку санитарного состояния комнат в общежитии, принимать участие в работе жилищно-бытовой комиссии.

3.7. Содействовать в организации физкультурных и оздоровительных, досуговых, культурно-массовых мероприятий среди студентов, выделять средства на их проведение.

3.8. Проводить профилактические мероприятия по охране здоровья обучающихся.

4. Социальные гарантии обучающихся

Руководство БИ СГУ обязуется:

4.1. При необходимости предоставлять профсоюзному комитету информацию о расходовании средств, направляемых на организацию культурно-массовой, физкультурной и оздоровительной работы со студентами очной формы обучения.

4.2. Учитывать мнение профсоюзного комитета по вопросам размера стипендии, выплачиваемой обучающимся в пределах средств, выделяемых на стипендиальное обеспечение обучающихся.

4.3. Поощрять обучающихся за успехи в учебе и активное участие в научно-исследовательской работе, культурно-массовых мероприятиях, спортивной и общественной жизни БИ СГУ. Конкретные формы поощрения устанавливаются законодательством РФ и локальными нормативными актами СГУ и БИ СГУ.

4.4. Освободить от оплаты за проживание в общежитии сирот и инвалидов, участников СВО и детей участников СВО.

4.5. Предоставлять бесплатно и в первоочередном порядке место в общежитии студентам из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, участникам СВО и детям участников СВО.

Профсоюзный комитет обязуется:

4.6. Вести учет семейных обучающихся, в том числе имеющих детей.

4.7. Реализовывать действия, направленные на социальную поддержку обучающихся, создавших семьи и имеющих детей.

4.8. Приобретать для детей обучающихся из числа членов Профсоюза новогодние подарки.

4.9. Осуществлять контроль за работой столовой (за соблюдением санитарных правил при раздаче продукции, соответствием меню, уровнем цен, состоянием помещений) посредством организации деятельности соответствующей комиссии профсоюзного комитета.

4.10. Выплачивать остро нуждающимся студентам – членам Профсоюза, из членских профсоюзных взносов материальную помощь.

4.11. Поощрять профсоюзный актив за успешную общественную деятельность.

4.12. Принимать участие в конкурсах, грантах социальной направленности с целью дальнейшей реализации новых проектов, придания статуса и положительного имиджа профсоюзной организации и института в целом.

4.13. Осуществлять взаимодействие с органами исполнительной и законодательной власти всех уровней с целью решения проблем обучающихся и реализации молодежных инициатив.

4.14. Предусматривать в смете доходов и расходов Первичной профсоюзной организации средства для оказания материальной помощи обучающимся на договорной основе.

5. Жилищно-бытовая работа

Руководство БИ СГУ обязуется:

5.1. Предоставлять иногородним обучающимся, нуждающимся в жилье, места в студенческом общежитии на период обучения по основаниям и в порядке, предусмотренным законодательством и локальными актами БИ СГУ. При этом отдавать предпочтение в первую очередь льготным категориям из многодетных, неполных или малоимущих семей, обучающимся на бюджетной основе.

5.2. В случае нарушения обучающимися правил внутреннего распорядка в общежитии, договора найма жилого помещения выселение из общежития производить с уведомлением

профсоюзного комитета, если иной порядок не установлен законодательством и локальными актами
БИ СГУ.

Профком обязуется:

5.3. Поддерживать работу органов студенческого самоуправления в общежитии.

5.4. Осуществлять мероприятия по информационному обеспечению проживающих в общежитии, улучшению условий быта и отдыха проживающих, в пределах имеющихся профсоюзных средств, своевременно принимать меры по реализации предложений проживающих.

5.5. Осуществлять контроль за социально-бытовыми условиями проживания и досуга обучающихся в соответствии с Положением о студенческом общежитии БИ СГУ и Правилами внутреннего распорядка студенческого общежития БИ СГУ.

5.6. Проводить разъяснительную работу со студентами и принимать меры к сохранности имущества в общежитии.

6. Воспитательная и культурная деятельность

Руководство БИ СГУ обязуется:

6.1. Выделять по мере необходимости и при наличии финансовых возможностей средства на проведение мероприятий по организации досуга, культурно-массовой, спортивно-оздоровительной работы с обучающимися.

6.2. Предоставлять профсоюзному комитету возможность размещать информацию об институтских и межвузовских молодежных мероприятиях на досках объявлений факультетов, института, в печатных изданиях, на странице БИ СГУ сайта СГУ и в социальных сетях.

Профсоюзный комитет обязуется:

6.3. Принимать участие в организации деятельности студенческого самоуправления.

6.4. Участвовать в организации и проведении институтских, факультетских спортивных и культурных мероприятий в пределах своих финансовых возможностей, а также самостоятельно организовывать мероприятия различной направленности в соответствии с уставными целями Профсоюза.

6.5. Реализовывать действия по приобщению обучающихся к культурной жизни посредством организации льготных, бесплатных индивидуальных и коллективных посещений учреждений культуры города.

6.6. Освещать свою работу в институтских и университетских, областных, отраслевых средствах массовой информации в целях информирования членов Профсоюза и иных лиц о своей работе.

7. Гарантии профсоюзной деятельности

7.1. Руководство БИ СГУ предоставляет необходимую и бесплатную информацию профсоюзному комитету по любым вопросам, затрагивающим интересы обучающихся, за исключением сведений, защищенных в установленном законом порядке.

7.2. БИ СГУ оказывает помощь профсоюзному комитету в проведении совместных конференций и других мероприятий по информационному обеспечению обучающихся.

7.3. БИ СГУ обеспечивает участие профсоюзного комитета в разработке и обсуждении проектов перспективного и текущих планов развития института, разработке нормативных документов, касающихся социально-экономических, жилищно-бытовых, правовых и иных вопросов обучающихся.

7.4. БИ СГУ осуществляет через бухгалтерию института ежемесячное взимание взносов в безналичном порядке в размере 1 % от начисленной стипендии с членов Профсоюзной организации, обучающихся на бюджетной основе, при наличии заявления, и осуществляет перечисление этих средств на расчетный счет Первичной профсоюзной организации работников и обучающихся БИ СГУ.

7.5. Обучающиеся – члены профсоюзного актива – освобождаются от учебных занятий на период выполнения обязанностей в интересах обучающихся, краткосрочной профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов съездов, конференций, пленумов, созываемых Профсо-

юзом, а также для участия их в выборных органах на основании предварительного согласования с факультетом и институтом.

8. Обязательства Профсоюзной организации

8.1. Профсоюзный комитет обязуется защищать права и интересы обучающихся во всех сферах жизни института.

8.2. Профсоюзный комитет обязуется защищать и отстаивать интересы обучающихся в государственных органах и общественных организациях (самостоятельно и через объединения Профсоюзных организаций студентов) в вопросах учебы, быта и обеспечения социальных и материальных гарантий.

8.3. Профсоюзный комитет обязуется давать обучающимся необходимые консультации по правовым вопросам.

8.4. Профсоюзный комитет берет на себя обязанность участвовать в незамедлительном разрешении возникающих споров (конфликтов), содействовать их мирному и быстрому урегулированию в рамках действующего законодательства, предотвращать экстремальные меры (забастовки, голодовки, бойкоты и т.д.).

8.5. Профсоюзный комитет обязуется содействовать вторичной занятости обучающихся и контролировать соблюдение трудового законодательства в отношении работающих студентов.

8.6. Профсоюзный комитет обязуется участвовать в работе комиссий института, организовывать работу своих комиссий (информационной, культурно-массовой, организационно-массовой, контроля пунктов питания, жилищно-бытовой).

9. Заключительная часть

9.1. Соглашение заключено сроком на 3 года и вступает в силу с момента его подписания. По истечении срока Соглашение действует до тех пор, пока стороны не заключат новый или не изменят и дополняют действующий.

9.2. Разногласия, возникающие в процессе переговоров по заключению Соглашения, споры и конфликты, связанные с их исполнением разрешаются «согласительной комиссией», которая выбирается в равном представительстве обеих сторон на срок действия данного Соглашения. При отсутствии компромисса стороны подписывают Протокол разногласий.

9.3. Изменения и дополнения к настоящему Соглашению принимаются по согласованию обеих сторон и оформляются в письменной форме, являющимся неотъемлемой частью Соглашения и имеющим равную с ним юридическую силу. Изменения и дополнения не должны создавать препятствий для выполнения уже принятых сторонами обязательств и не могут ухудшать положение обучающихся по сравнению с действующим законодательством РФ, настоящим Соглашением.

9.4. Стороны обязуются давать совместные разъяснения по вопросу применения Соглашения, руководствуясь нормами действующего законодательства.

9.5. Профсоюзный комитет в порядке контроля за выполнением Соглашения имеет право запрашивать необходимую информацию у администрации, приглашать на свои заседания представителей БИ СГУ для обсуждения хода выполнения тех или иных положений Соглашения.

9.6. БИ СГУ в порядке контроля над выполнением Соглашения имеет право запрашивать информацию у профсоюзного комитета и обсуждать с участием членов профсоюзного комитета ход выполнения тех или иных положений Соглашения.

**ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
Балашовского института (филиала)
ФГБОУ ВО «Саратовский национальный исследовательский
государственный университет имени Н.Г. Чернышевского»**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка разработаны в соответствии с положениями Конституции РФ, действующего трудового законодательства, Федерального закона «Об образовании в РФ», Устава СГУ и Положения о БИ СГУ.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка БИ СГУ действуют без ограничения срока, до внесения соответствующих изменений и дополнений или принятия новых Правил. Изменения и дополнения в Правила вносятся и утверждаются в том же порядке, как и их принятие.

1.3. Правила внутреннего трудового распорядка принимаются на общем собрании научно-педагогических работников и обучающихся БИ СГУ и утверждаются в соответствии с Положением о БИ СГУ директором по согласованию с профсоюзным комитетом.

1.4. Правила внутреннего трудового распорядка определяют правовое положение коллектива в целом и каждого работника в отдельности, представляя собой нормативный акт, устанавливающий обязательный для исполнения трудовой распорядок в БИ СГУ.

2. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ И ТРУДОВЫЕ ПРАВА РАБОТНИКОВ

2.1. Круг обязанностей каждого работника определяется Уставом СГУ, Положением о БИ СГУ, должностными инструкциями и в соответствии с действующим законодательством.

2.2. Все работники БИ СГУ обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка БИ СГУ;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять иные обязанности в соответствии с законодательством Российской Федерации, Уставом СГУ, Положением о БИ СГУ, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями и иными локальными нормативными актами СГУ и БИ СГУ, а также трудовыми договорами.

2.3. Профессорско-преподавательский состав обязан:

- обеспечивать высокую эффективность учебно-воспитательного и научного процессов, развивать у студентов самостоятельность, инициативу, нравственность, творческие способности, руководить научно-исследовательской работой обучающихся;
- осуществлять воспитание студентов как в процессе обучения, так и при проведении воспитательных, культурно-массовых и иных мероприятий;
- выполнять учебную и методическую работу, организовывать и контролировать самостоятельную работу обучающихся;
- уважать личное достоинство студентов, проявлять заботу об их культурном и физическом развитии, постоянно повышать уровень и качество получаемых студентами профессиональных знаний;
- вести научные исследования, обеспечивающие высокий научный уровень содержания образования, активно вовлекать в них обучающихся;
- выполнять научно-исследовательскую работу в установленные сроки на высоком научно-методическом уровне;

— представлять выполненные научно-исследовательские работы к государственной регистрации в соответствии с установленными требованиями, принимать участие в реализации договоров о сотрудничестве с организациями;

— обеспечивать внедрение научно-исследовательских разработок в социальную практику, практику работы государственного и муниципального управления, правоохранительных органов, в учебный процесс;

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

— проводить занятия со студентами по утвержденному расписанию учебных занятий, которое вывешивается в учебных корпусах в специально отведенных общедоступных местах, на странице БИ СГУ сайта СГУ.

2.4. Каждый работник БИ СГУ имеет право:

— на участие в обсуждении и решении вопросов, относящихся к деятельности института (филиала);

— на обжалование приказов и распоряжений администрации БИ СГУ в установленном законодательством порядке;

— на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором БИ СГУ;

— на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

— на рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;

— на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты;

— на возмещение вреда, причиненного здоровью в связи с исполнением им своих трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в установленном порядке;

— на отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, а также оплачиваемых ежегодных отпусков;

— на социальное обеспечение по возрасту, при утрате трудоспособности, в иных установленных законом случаях;

— на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

— на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

— на объединение, включая право на создание Профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

— на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

— на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ И ПРАВА ОБУЧАЮЩИХСЯ

3. Правила внутреннего распорядка определяют правовое положение коллектива в целом и каждого студента в отдельности, представляя собой нормативный акт, устанавливающий обязательный для исполнения распорядок в БИ СГУ.

Правила разработаны в соответствии с Федеральным законом РФ от 29.12.12 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

3.1. Обучающиеся в институте имеют право:

3.1.1. Участвовать в обсуждении и решении вопросов, относящихся к деятельности института, в том числе через общественные объединения и органы управления института.

3.1.2. Бесплатно пользоваться библиотекой института, информационными фондами, услугами учебных, научных и других подразделений университета и института в порядке, установленном локальными актами института.

3.1.3. Принимать участие в научно-исследовательских работах и мероприятиях.

3.1.4. Представлять свои работы для публикации, в том числе в изданиях института.

3.1.5. Обжаловать приказы и распоряжения администрации института в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

3.1.6. На моральное и (или) материальное поощрение за особые успехи в учебе и активное участие в научно-исследовательской и общественной работе.

3.1.7. Участвовать в формировании содержания своего образования при условии соблюдения федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования.

3.1.8. Осваивать дополнительные образовательные программы, реализуемые в институте.

3.1.9. Студенты, обучающиеся по очной форме и получающие образование за счет средств федерального бюджета, обеспечиваются стипендиями и иными мерами социальной поддержки в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

3.1.10. Институт (филиал) имеет право устанавливать именные стипендии, социальные выплаты и иные виды материальной поддержки за счет средств полученных от приносящей доход деятельности, а также пожертвований от физических и юридических лиц, иных незапрещенных законом источников.

3.1.11. Обучающимся на период обучения может предоставляться общежитие в соответствии с Положением о студенческом общежитии БИ СГУ. С каждым обучающимся, проживающим в общежитии, заключается договор найма в установленной форме.

3.2. Обучающиеся в институте *обязаны*:

3.2.1. Соблюдать требования настоящих правил, правил проживания в общежитии и иные локальные акты университета и института.

3.2.2. Выполнять в установленные сроки все виды заданий, предусмотренных соответствующими учебными планами, овладевать компетенциями.

3.2.3. В обязательном порядке посещать все виды учебных занятий, определенных учебным планом, если иное не предусмотрено локальными актами университета и института.

3.2.4. Бережно и аккуратно относиться к учебным и иным помещениям, оборудованию, учебно-методической и научной литературе, приборам, другому имуществу института. Без соответствующего разрешения обучающимся запрещается выносить предметы и оборудование из лабораторий, кабинетов, аудиторий, учебных корпусов и других помещений.

3.2.5. Нести материальную ответственность за ущерб, причиненный имуществу института в соответствии с нормами действующего законодательства.

3.2.6. При неявке на занятия по уважительным причинам не позднее, чем на следующий день поставить об этом в известность деканат факультета и в первый день явки в институт представить письменное объяснение о причинах пропуска занятий.

3.2.7. Выполнять другие обязанности, предусмотренные законодательством.

4. ПОРЯДОК ПРИЕМА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

4.1. Трудовые отношения работников с БИ СГУ регулируются трудовым договором. Фактическое допущение к работе с ведома или по поручению работодателя (его представителя) считается заключением трудового договора (основанием возникновения трудового правоотношения), независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен. В этом случае работодатель обязан оформить трудовой договор с работником в письменной форме не позднее трех дней со дня фактического допущения работника к работе (ст. 16, 61, 67 ТК РФ).

Правило о возникновении трудовых отношений на основании фактического допущения к работе не применяется в отношении работников БИ СГУ, замещающих должности profes-

сорско-преподавательского состава на основании конкурсного отбора и должности, являющиеся выборными.

Для профессорско-преподавательского состава заключению трудового договора предшествует конкурсный отбор претендентов в порядке, установленном законодательством.

Трудовые договоры заключаются в соответствии со ст. 58 ТК РФ:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор), когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

4.2. При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание с целью проверки соответствия квалификации работника поручаемой ему работе. Порядок назначения испытательного срока устанавливается в соответствии со ст. 70, 71 ТК РФ. При неудовлетворительном результате испытания освобождение работника от работы производится администрацией без согласования с профсоюзным комитетом и без выплаты выходного пособия.

Прием на работу оформляется приказом директора БИ СГУ. Основанием для издания приказа о зачислении на работу является заключенный трудовой договор.

4.3. При поступлении работника на работу администрация БИ СГУ обязана:

- ознакомить работника с поручаемой работой, условиями оплаты труда и разъяснить ему его права и обязанности;
- ознакомить работника с Положением о БИ СГУ, Коллективным договором БИ СГУ, Правилами внутреннего трудового распорядка под роспись;
- ознакомить работника с приказом о приеме на работу под роспись;
- проинструктировать работника по технике безопасности;
- обеспечивать своевременную выплату заработной платы, не реже двух раз в месяц — 5 и 20 числа каждого месяца.

4.4. При приеме на работу работники кадровой службы БИ СГУ формируют личные дела работников и заполняют личную карточку по форме Т2.

Лица, поступающие на работу в БИ СГУ, предъявляют документы, перечисленные в статье 65 Трудового кодекса РФ. При приеме на работу по совместительству предъявляются документы, перечисленные в ст. 65, 283 Трудового кодекса РФ.

В отдельных случаях с учетом специфики работы, Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Замещение должностей научно-педагогических работников осуществляется в соответствии с «Положением о порядке замещения должностей педагогических работников СГУ, относящихся к профессорско-преподавательскому составу».

4.5. Расторжение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством.

4.6. Работники имеют право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, по своей инициативе, предупредив об этом администрацию письменно за две недели.

4.7. Прекращение трудового договора оформляется приказом директора. Днем увольнения считается последний день работы (дата, указанная в приказе).

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЕ. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. В БИ СГУ для работников из числа профессорско-преподавательского состава устанавливается шестидневная рабочая неделя. Для остальных категорий работников предусматривается пятидневная рабочая неделя.

5.2. Для профессорско-преподавательского состава установлен шестичасовой рабочий день (тридцати шести часовая рабочая неделя).

5.3. Распределение рабочего времени преподавателя в рамках учетного периода осуществляется в соответствии с расписанием учебных занятий и индивидуальными планами учебной, учебно-методической, научно-исследовательской и иной работы.

5.4. В пределах шестичасового рабочего дня преподаватели должны вести все виды работ, соответствующих занимаемой должности, учебному плану и плану научно-исследовательской работы.

Продолжительность рабочего дня для учебно-вспомогательного, административно-хозяйственного и иного персонала при пятидневной рабочей неделе – 8 часов.

5.5. Рабочий день учебно-вспомогательного, административно-хозяйственного и иного персонала при пятидневной рабочей неделе с 8.00 до 17.00, перерыв для отдыха и питания с 12.00 до 13.00.

5.6. Отдельным категориям работников БИ СГУ, относящимся к административно-хозяйственному персоналу, может быть установлен ненормированный рабочий день (ст. 101 ТК РФ) и дополнительный отпуск за работу в режиме ненормированного рабочего дня (ст. 119 ТК РФ).

5.7. В случае заболевания, других уважительных причин отсутствия на работе работники должны поставить об этом в известность руководителей подразделений, которые обязаны принять меры к замене его другим работником.

5.8. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам в размере не менее 28 календарных дней, преподавателям — 56 календарных дней. Порядок предоставления основных, дополнительных оплачиваемых отпусков и порядок исчисления продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска определяется в соответствии с действующим трудовым законодательством. Очередность предоставления отпусков определяется ежегодно утверждаемым графиком отпусков.

6. ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

6.1. Поощрения применяются Работодателем по согласованию или совместно с председателем Профсоюзной организации. При поощрении учитывается мнение трудового коллектива. Поощрения объявляются в приказе директора, доводятся до сведения всего коллектива.

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

- объявление благодарности;
- премирование;
- награждение ценным подарком;
- награждение Почетной грамотой;
- вручение благодарственного письма.

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

6.4. Поощрения материального характера применяются в пределах имеющихся средств БИ СГУ.

7. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей, администрация БИ СГУ имеет право применять следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям (ст. 192 ТК РФ).

7.2. Дисциплинарными являются случаи увольнения работников, основанные, в соответствии с трудовым законодательством, на фактах совершения работником противоправных действий или бездействия при исполнении именно трудовых обязанностей по месту работы или при исполнении задания работодателя в месте фактического исполнения соответствующих обязанностей. Основанием увольнения может служить дисциплинарное

нарушение, совершенное в рабочее время или за пределами основного рабочего времени при выполнении сверхурочных работ или работы по совместительству.

7.3. Дисциплинарное увольнение, предусмотренное п.5 ст. 81 ТК РФ, применяется с учетом мнения профсоюзного комитета.

7.4. Дисциплинарные взыскания к работникам БИ СГУ применяются директором и объявляются приказами.

7.5. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должно быть затребовано объяснение в письменной форме. Отказ работника дать объяснение не препятствует применению взыскания. В этом случае работодателем составляется в произвольной форме соответствующий письменный акт об отказе от дачи объяснений (ст. 193 ТК РФ).

7.6. За каждый проступок может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание.

7.7. Применению дисциплинарного взыскания к работникам профессорско-преподавательского состава БИ СГУ должно предшествовать дисциплинарное расследование нарушения норм профессионального поведения и (или) Положения о БИ СГУ.

7.7.1. Расследование может быть предпринято уполномоченной на то комиссией, только по поступившей жалобе. Полная копия жалобы предоставляется педагогическому работнику до начала расследования.

7.7.2. Ход дисциплинарного расследования и его результаты могут быть преданы огласке только с согласия заинтересованного работника, за исключением случаев действующего трудового законодательства.

7.7.3. Материалы расследования по указанному нарушению являются основанием для применения взыскания или освобождения от него.

7.8. Приказ о применении дисциплинарного взыскания объявляется отделом кадров БИ СГУ работнику, подвергнутому взысканию, под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания. Отказ работника подписать указанный приказ (распоряжение) оформляется актом.

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

7.10. Директор БИ СГУ до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника или ходатайству его непосредственного руководителя.

7.11. Директор БИ СГУ обязан в недельный срок рассмотреть заявление работника о нарушении руководителями структурных подразделений и иными должностными лицами трудового законодательства, коллективного договора, настоящих Правил и сообщить заявителю о результатах рассмотрения и принятых мерах.

Перечень
работников, пользующихся льготами по предоставлению
дополнительного оплачиваемого отпуска за работу
в режиме ненормированного рабочего времени

<i>Должность</i>	<i>Количество дней к отпуску</i>
<i>Водитель 4 разряда</i>	<i>3 дня</i>

**СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА
между работодателем и профсоюзным комитетом
Балашовского института (филиала) ФГБОУ ВО
«Саратовский национальный исследовательский государственный
университет имени Н.Г. Чернышевского»**

На основании Конституции РФ, Трудового кодекса РФ администрация БИ СГУ в лице директора А. В. Шатиловой, действующего на основании Положения о БИ СГУ, и Первичная профсоюзная организация работников и обучающихся БИ СГУ в лице председателя Власовой Е.А., действующего на основании Устава Профессионального союза работников народного образования и науки РФ, составили и подписали настоящее соглашение о нижеследующем:

1. Администрация БИ СГУ берет на себя обязательства по созданию безопасных условий труда для работников института в соответствии с действующим законодательством РФ, Трудовым кодексом РФ и Федеральным законом РФ «Об образовании в РФ».

2. Работники института со своей стороны обязуются выполнять должностные обязанности в соответствии с Трудовым кодексом РФ и Федеральным законом РФ «Об образовании в РФ».

3. Администрация обязуется:

— обеспечивать санитарные, температурно-климатические нормы и нормы освещенности на рабочих местах;

— обеспечивать здания и помещения института средствами пожаротушения, регулярно проводить противопожарные мероприятия;

— обеспечивать работников положенными нормативами спецодеждой и индивидуальными средствами защиты (приложение), средствами оказания первой помощи;

— предоставлять отпуск в соответствии с законодательством и графиком;

— контролировать работу столовой для работников и студентов на соответствие техническим и санитарным нормам;

— организовывать регулярную уборку помещений и аудиторий;

— обеспечивать мероприятия по улучшению условий труда;

— проводить специальную оценку условий труда;

— обеспечивать плановые медицинские осмотры для сотрудников института;

4. Работники института обязуются:

— соблюдать требования охраны труда, санитарной гигиены, пожарной безопасности в ходе выполнения работ;

— оказывать помощь администрации при выполнении мероприятий по охране труда, предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций;

— при невыполнении работниками института своих обязательств, предусмотренных данным соглашением, администрация имеет право применить к работникам санкции, предусмотренные трудовым законодательством РФ.

Администрация БИ СГУ и профсоюзный комитет обязуются в период с 2025 по 2027 годы выполнить следующие мероприятия по охране труда:

№	Содержание мероприятий	Срок выполнения
1. Общие мероприятия по охране труда		
1.1	Осуществление контроля за соблюдением законодательства об охране труда, выполнению санитарных правил и норм по предупреждению травматизма и несчастных случаев среди работников и обучающихся.	В течение всего периода
1.2	Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».	В течение всего периода по мере необходимости
1.3	Проведение общего технического осмотра зданий, сооружений на соответствие безопасности эксплуатации.	Ежегодно в июне и декабре
1.4.	Обучение и проверка знаний по охране труда в соответствии с постановлением Минтруда России от 24.12.2021г. № 2464 «Об утверждении порядка обучения по охране труда и проверки знаний, требований охраны труда работников и организаций».	В течение всего периода по мере необходимости
1.5	Организация комиссии по проверке знаний по охране труда работников института.	Ежегодно в августе, сентябре
1.6	Разработка и утверждение программы вводного инструктажа и инструктажа на рабочем месте.	В течение всего периода по мере необходимости
1.7	Разработка, согласование с профсоюзным комитетом, утверждение и размножение инструкций по охране труда.	В течение всего периода
1.8	Обновление стенда по охране труда, приобретение необходимых наглядных пособий.	В течение всего периода
2. Технические мероприятия		
2.1	Устройство новых и реконструкция имеющихся отопительных, вентиляционных систем в помещениях, установок кондиционирования воздуха с целью обеспечения нормального микроклимата, чистоты воздушной среды в обслуживаемых зонах помещений.	В течение всего периода при наличии финансирования
2.2	Модернизация системы освещения, замена светильников, установка искусственного освещения с целью улучшения выполнения нормативных требований по освещенности на рабочих местах.	В течение всего периода при наличии финансирования
2.3	Организация планово-предупредительного ремонта зданий и сооружений, ремонтных работ по приведению зданий, сооружений, помещений к действующим нормам.	В течение всего периода при наличии финансирования
2.4	Проведение испытаний устройств заземления и изоляция проводов электрических систем здания на соответствие безопасной эксплуатации. Нанесение на электрические щиты, пусковые устройства знаков безопасности и сигнальных цветов.	Ежегодно в сентябре
2.5	Испытание диэлектрических средств защиты работников (галоши, перчатки, коврики и т.д.).	В течение всего периода

2.6	Проведение проверок выполнения требований охраны труда и техники безопасности: - проверять запасные входы/выходы; - проверять готовность аудиторий к учебному процессу; - проверять сантехническое оборудование на предмет его исправности; - проверять наличие и исправность средств пожаротушения.	В течение всего периода
2.7	Контроль за организацией и проведением подготовки к отопительному сезону.	Ежегодно в сентябре-октябре
3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия		
3.1	Прохождение предварительных и периодических медицинских осмотров работниками института.	В течение всего периода
3.2	Оборудование учебных корпусов и подразделений аптечками первой помощи.	В течение всего периода по истечении срока годности
3.3	Оборудование рабочих мест в соответствии с требованиями охраны труда.	В течение всего периода при наличии финансирования
3.4	Оснащение оборудованием для проведения бесконтактной термометрии в период сложной эпидемиологической обстановки с целью профилактики инфекционных заболеваний. Приобретение смывающих и обеззараживающих средств с целью профилактики инфекционных заболеваний и дезинфекции кожных покровов рук.	В течение всего периода
3.5	Разработка и проведение мероприятий по профилактике производственного травматизма, несчастных случаев, пропаганде здорового образа жизни среди работников и студентов БИ СГУ. При необходимости своевременная организация расследования и учет несчастных случаев с работниками и обучающимися.	В течение всего периода по мере необходимости
3.6	Осуществление контроля за санитарно-гигиеническим состоянием помещений.	В течение всего периода постоянно
3.7	Проведение дезинфекции и дератизации корпусов БИ СГУ.	В течение всего периода по мере необходимости
3.8	Реализация мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта (организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне», приобретение и обновление спортивного инвентаря).	В течение всего периода при наличии финансирования
4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты		
4.1	Выдача специальной одежды, средств индивидуальной защиты.	В течение всего периода по мере необходимости
4.2.	Обеспечение работников смывающими и обезвреживающими средствами.	В течение всего периода по мере необходимости
4.3.	Обеспечение средствами индивидуальной защиты от поражения электрическим током.	В течение всего периода по мере необходимости

5. Мероприятия по пожарной безопасности		
5.1.	Разработка, согласование с профсоюзным комитетом и утверждение инструкций о мерах пожарной безопасности, доведение до членов коллектива.	В течение всего периода по мере необходимости
5.2.	Проведение противопожарных инструктажей для вновь принимаемых на работу, для всех сотрудников и студентов.	В течение всего периода по мере необходимости
5.3.	Разработка и утверждение инструкций и планов-схем эвакуации людей на случай ЧС и возникновения пожара (размещаются на видном месте пути эвакуации).	В течение всего периода по мере необходимости
5.4.	Проведение работ по техническому обслуживанию систем пожарной сигнализации и их элементов для передачи сигнала на пульт подразделения пожарной охраны с объектов БИ СГУ.	В течение всего периода по мере необходимости
5.5	Организация обучения работников и студентов мерам обеспечения пожарной безопасности. Проведение тренировочных мероприятий и учебных эвакуаций сотрудников и студентов.	Ежегодно в сентябре-ноябре
5.6.	Соблюдение мер противопожарной безопасности на объектах института (наличие первичных средств пожаротушения, возможность беспрепятственного выхода из служебных помещений и зданий института, содержание запасных эвакуационных выходов в надлежащем состоянии, функционирование системы оповещения о ЧС).	В течение всего периода
5.7.	Своевременная закупка первичных средств пожаротушения (огнетушителей), средств индивидуальной защиты и технических средств, предусмотренных законодательством.	В течение всего периода по мере необходимости, истечения срока эксплуатации

