



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

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

федерального государственного бюджетного образовательного  
учреждения высшего образования  
«Саратовский национальный исследовательский государственный  
университет имени Н.Г. Чернышевского»  
на 2025-2027 годы

Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с принятым решением Конференции работников и обучающихся федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Саратовский национальный исследовательский государственный университет имени Н.Г. Чернышевского» от 26.12.2024

От работодателя:

Ректор СГУ



А.Н. Куличенко

От работников:

Председатель профкома работников СГУ



С.В. Дубровская

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду

Регистрационный номер

9244-РД от 28.12.2024

Руководитель органа по труду



Саратов 2024

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

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

1.2. Коллективный договор является правовым документом во взаимоотношениях работодателя с коллективом работников СГУ. Договор составлен на основе Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ), федерального закона от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Отраслевого соглашения по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, на 2024 - 2026 годы (утв. Минобрнауки России, Профсоюзом работников народного образования и науки Российской Федерации 09.04.2021), Устава СГУ.

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

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

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

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

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

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

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

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

1.9 Коллективный договор вступает в силу с 01.01.2025 и действует по 31.12.2027.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ**

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

Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель обязуется:

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

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

2.2.3. Оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой

частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений настоящего Коллективного договора.

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

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

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

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

- лица предпенсионного возраста;
- лица, проработавшие в СГУ свыше 10 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- одинокие родители, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет;
- лица, награжденные 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.

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

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

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

Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников, направление работников (с их письменного согласия) на прохождение независимой оценки квалификации осуществляются работодателем с учётом финансовых возможностей и

потребности в специалистах соответствующей квалификации. В указанных случаях за работниками сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата, порядок расчета которой установлен локальным актом университета о направлении в командировки.

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

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

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

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

### **3. ВРЕМЯ ТРУДА И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ТК РФ. Работа в сверхурочное время компенсируется соответствующей оплатой с дополнительным оформлением письменного согласия работника.

3.8. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа университета, производится с письменного согласия работников и по письменному распоряжению руководителя.

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

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

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

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

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

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

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

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

3.15. Работнику предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам:

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

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

- в связи с переездом на новое место жительства – 1 календарный день;
- при праздновании бракосочетания детей – 2 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;
- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет – 10 календарных дней;
- одиноким родителям, имеющим ребенка в возрасте до 14 лет – 5 календарных дней;
- супругу в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам или в отпуске по уходу за ребёнком – 10 календарных дней;
- работникам для ухода за заболевшим членом семьи – 14 календарных дней;
- работникам – участникам специальной военной операции (СВО) и членам их семей – 7 календарных дней.

#### **4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА**

4. Стороны договорились, что:

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

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

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

Работодатель обязуется:

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

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

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

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

- за работу в ночное время – 40 %;
- за работу в неблагоприятных условиях труда за фактически занятое время в размерах, предусмотренных законодательством, но не более 24 % тарифной ставки (должностного оклада);
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни – в двойном размере; по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

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

- за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производить доплаты к тарифным ставкам (окладам). Конкретный размер доплаты каждому работнику определять соглашением сторон трудового договора;

- выплачивать премию согласно Положению об оплате труда работников СГУ.

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

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

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

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

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

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

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

## **5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ**

5.1. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

5.1.5. Выплачивать работникам, выполнившим в СГУ и защитившим кандидатскую или докторскую диссертационную работу, денежную премию в размере 10 000 или 15 000 рублей соответственно в том случае, если они проработали в СГУ после защиты не менее одного года. Выплата производится по заявлению с приложением копии диплома о присуждении ученой степени и распространяется на работников, защитивших диссертации после 01.01.2023.

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

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

5.1.8. По заявлению, поданному в срок не более шести месяцев с момента события, выплачивать материальную помощь одному из родителей, являющемуся работником университета, при рождении ребенка в размере 10 000 рублей.

5.1.9. По заявлению, поданному в срок не более шести месяцев с момента события, оказывать материальную помощь в следующих случаях:

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

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

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

## **6. 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. 2.2.7).

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).

## **7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

*7.1. Работодатель обязуется:*

7.1.1. Обеспечить право работников университета на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.ст. 214, 216.1 ТК РФ). Для реализации этого права ежегодно заключать Соглашение по охране труда между администрацией и профсоюзным комитетом работников СГУ с определением в нем организационных и технических мероприятий, направленных на предупреждение несчастных

случаев и профессиональных заболеваний, мероприятий по общему улучшению условий труда, сроков их выполнения, лиц, ответственных за выполнение мероприятия.

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

7.1.3. Проводить специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома работников СГУ.

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

7.1.4. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, следующие льготы и компенсации, установленные по результатам специальной оценки условий труда:

- выплата компенсационного характера в размере до 12 % должностного оклада в соответствии с трудовым законодательством;
- дополнительный отпуск в размере до 9 рабочих / 10 календарных дней и сокращенный рабочий день не более 36 часов в неделю в соответствии с трудовым законодательством;
- бесплатная выдача молока или других равноценных пищевых продуктов в соответствии со ст. 222 ТК РФ. Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по их письменным заявлениям может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов.

Конкретный размер компенсационной выплаты устанавливать ежемесячно приказом по СГУ, определять на основании информации о средней потребительской цене по Саратовской области на молоко питьевое цельное пастеризованное 2,5 % жирности, размещенной на официальном сайте Саратовстата и времени фактической занятости работника во вредных условиях труда.

7.1.5. Обеспечить проведение со всеми работниками, с поступающими на работу, а также работниками, переведенными на другую работу, обучения по охране труда, включающего:

- инструктажи по охране труда;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ (по требованию);
- обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты (по требованию);
- стажировки на рабочем месте (по требованию);
- обучения по оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знания работниками требований охраны труда не реже 1 раза в 3 года.

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

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

7.1.8. 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.

7.1.9. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством.

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

7.1.11. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками университета на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.116.1 ТК РФ).

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

7.1.13. В целях защиты работников от возможного перегревания/переохлаждения обеспечить соответствие параметров микроклимата на рабочих местах в помещениях категории работ по уровню энерготрат организма и допустимым величинам параметров микроклимата.

7.1.14. Обеспечить выполнение всех работ по подготовке учебных корпусов и общежитий к началу каждого учебного года.

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

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

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

7.1.18. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Саратовской областной организации профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, членам комиссий по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в СГУ.

*7.2. В области охраны труда работник 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 (применять) 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. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя:

- о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности СГУ, требований и норм охраны труда;
- о каждом известном ему несчастном случае на производстве или об ухудшении состояния здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления.

*7.3. Работник имеет право отказаться от выполнения работ:*

- в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности;

- от выполнения работ с вредными и/или опасными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором;

- при необеспеченности средствами индивидуальной и коллективной защиты вплоть до устранения выявленных нарушений.

## **8. ПРАВА И ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в создаваемых в университете совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускаются только в соответствии с действующим законодательством.

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

8.3.4. Предоставлять профкому работников по его запросу нормативные акты, правовую и иную информацию, сведения о численности, составе работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников, объем задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников, по другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий социально-культурного назначения и общественного

питания. Включать профсоюзный комитет работников в перечень подразделений обязательной рассылки документации по перечисленным направлениям.

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

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

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

- установления режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев в случае, когда причины, связанные с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), могут повлечь за собой массовое увольнение работников;

- отмены режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены;

- локальных нормативных актов, регулирующих порядок проведения аттестации;

- увольнения работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части 1 статьи 81 ТК РФ;

- привлечения к сверхурочной работе в установленных ТК РФ случаях;

- локальных нормативных актов, устанавливающих Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем;

- составления графиков сменности;

- локальных нормативных актов в отношении разделения рабочего дня на части;

- локальных нормативных актов относительно размера и порядка выплаты дополнительного вознаграждения работникам, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе;

- привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в установленных ТК РФ случаях;

- локальных нормативных актов, касающихся порядка и условий предоставления дополнительных отпусков;

- очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков в соответствии с графиками отпусков;

- локальных нормативных актов, устанавливающих системы оплаты труда;

- формы расчетного листка;

- конкретных размеров повышения оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- локальных нормативных актов, устанавливающих конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день;

- конкретных размеров повышения оплаты труда за работу в ночное время;

- применения систем нормирования труда;

- определения систем нормирования труда;

- локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда;

- необходимых мер при угрозе массовых увольнений;

- Правил внутреннего трудового распорядка СГУ;

- форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей;
- разработки и утверждения правил и инструкций по охране труда для работников;
- установления норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения;
- других случаев, предусмотренных ТК РФ, когда работодатель принимает решения с учётом мнения профсоюзной организации.

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

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

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

## **9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

### *9.1 Профком работников СГУ обязуется:*

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

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

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

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

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

9.1.6. Предоставлять работодателю своё мотивированное мнение при формировании графика отпусков;

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

9.1.8. Вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде.

9.1.9. В новогодний период приобретать подарки для детей работников.

9.1.10. В связи с тяжелым материальным положением работника (болезнь, несчастный случай) оказывать материальную помощь за счёт средств профсоюзной организации.

9.1.11. Ежегодно определять количество работников, которым предоставляются путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям.

9.2. Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профкома работников университета имеют право беспрепятственно проверять в структурных подразделениях университета соблюдение требований охраны труда и вносить обязательные для рассмотрения должностными лицами предложения об устранении нарушений требований охраны труда.

## **10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

Стороны договорились:

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

Настоящий Коллективный договор составлен на 15 листах и подписан в четырёх экземплярах, прошитых, пронумерованных и скреплённых подписями и печатями сторон, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному экземпляру для каждой из сторон, один экземпляр – для уведомительной регистрации в органе по труду, один экземпляр – для ведомственной регистрации. Приложения к настоящему Коллективному договору подшиты к нему.

### **ПРИЛОЖЕНИЯ:**

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