

Настоящий Коллективный договор принят решением Конференции научно-педагогических работников, представителей других категорий работников и обучающихся Государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Саратовский государственный университет имени Н.Г.Чернышевского» от 21.12.2010 года



Ректор

Л.Ю.Коссович

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного образовательного учреждения
высшего профессионального образования
«Саратовский государственный университет имени
Н.Г.Чернышевского»
на 2011 – 2013 г.г.

Профсоюзный комитет работников
Государственного образовательного
учреждения высшего профессионального
образования «Саратовский
государственный университет имени
Н.Г.Чернышевского

Председатель профкома

Н.Н.Филатов

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Прошел уведомительную регистрацию в органе по труду

полное наименование органа по труду г. Саратов Комитет по труду и социальному развитию
--

Регистрационный № 494 от « 28 » декабре 20 10 года

Руководитель
органа по труду

вед. специалист
должность

[подпись]
подпись

Иванова Н.А.
ФИО

Настоящий Коллективный договор принят решением Конференции научно-педагогических работников, представителей других категорий работников и обучающихся Государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Саратовский государственный университет имени Н.Г.Чернышевского» от 21.12.2010 года



Ректор:

Л.Ю.Коссович

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного образовательного учреждения
высшего профессионального образования
«Саратовский государственный университет имени
Н.Г.Чернышевского»
на 2011 – 2013 г.г.

Профсоюзный комитет работников
Государственного образовательного
учреждения высшего профессионального
образования «Саратовский
государственный университет имени
Н.Г.Чернышевского

Председатель профкома

Н.Н.Филатов

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работниками и работодателем Саратовского государственного университета им. Н.Г. Чернышевского в лице их представителей. Сторонами настоящего Договора являются: Работодатель в лице ректора Саратовского государственного университета имени Н.Г. Чернышевского – Коссовича Леонида Юрьевича и профком работников Саратовского государственного университета им. Н.Г. Чернышевского (в лице председателя Филатова Николая Николаевича).

1.2. Коллективный договор является правовым документом во взаимоотношениях Работодателя с коллективом работников СГУ. Договор составлен на основе Трудового Кодекса РФ (ТК РФ), Федеральных законов:

«О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об образовании», «О высшем и послевузовском профессиональном образовании», Отраслевого соглашения по учреждениям и организациям, находящимся в ведении Федерального агентства по образованию, на 2009-2011 гг., Устава Саратовского государственного университета имени Н.Г.Чернышевского.

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 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 нем гарантий.

1.5. 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.

1.6. Локальные нормативные акты, указанные в приложениях к коллективному договору и содержащие нормы трудового права, принимаются по согласованию с профкомом работников.

1.7. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение 2011–2013 гг. до заключения нового коллективного договора или изменения, дополнения настоящего коллективного договора.

1.8. 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.

1.9. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, вправе обратиться в Профком работников СГУ с просьбой представлять их личные трудовые права в отношениях с Работодателем.

1.10. Работодатель направляет подписанный коллективный договор в течение 7 календарных дней на уведомительную регистрацию в Комитет по труду и социальному развитию администрации г. Саратова.

1.11. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению между администрацией и профсоюзной организацией работников и принимаются конференцией. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним колдоговором.

1.12. Стороны обязуются вступить в коллективные переговоры о заключении нового коллективного договора не позднее, чем за 3 (три) месяца до окончания срока действия настоящего Коллективного договора.

1.13. Стороны по договоренности имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

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

1.15. При смене формы собственности университета коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех 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 трех лет.

1.16. При ликвидации университета коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.17. В случае создания в течение срока действия настоящего Коллективного договора новых обособленных подразделений университета, на них в полном объеме распространяются предусмотренные им правомочия Работодателя и Работников.

1.18. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен 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.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ

Особенности регулирования трудовых отношений работников университета определяются действующим законодательством, а также Типовым положением об образовательном учреждении высшего профессионального образования (высшем учебном заведении РФ), Типовым положением об образовательном учреждении среднего профессионального образования (среднем специальном учебном заведении), Типовым положением о структурных подразделениях дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов, организуемых в высших и средних специальных учебных заведениях РФ, Уставом университета, Правилами внутреннего распорядка университета и 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 определенных 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 невыполнение или ненадлежащее выполнение работником трудовых обязанностей производится после предоставления работодателю письменного объяснения работника. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст. 192 ТК РФ).

Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и (или) Устава образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменном виде. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику. Представление руководителя в связи с нарушением работником норм профессионального поведения и (или) Устава образовательного учреждения рассматривается в порядке, установленном законом.

Ход дисциплинарного расследования и принятое по его результатам решение могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника.

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 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 штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

- лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- лица, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- лица, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.
- лица моложе 18 лет;
- одинокие матери, воспитывающие детей в возрасте до шестнадцати лет, отцы, воспитывающие указанных детей без матери;
- один из двух одновременно сокращаемых работников, являющиеся членами одной семьи.

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

2.2.9. Проводить обязательное повышение квалификации профессорско-преподавательского состава один раз за пятилетний срок 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 (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

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 Типовым положением об образовательном учреждении высшего профессионального образования (высшем учебном заведении РФ), Типовым положением об образовательном учреждении среднего профессионального образования (среднем специальном учебном заведении), Типовым положением о структурных подразделениях дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов, организуемых в высших и средних специальных учебных заведениях РФ, Уставом и Правилами внутреннего распорядка университета.

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 со ст. 384 ТК РФ. Комиссия по трудовым спорам

(КТС) образуется из равного числа представителей Работников и Работодателя, и избирается на конференции трудового коллектива.

2.3. Профком работников СГУ 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 суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров.

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

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

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

2.3.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам в суде.

III. 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 распорядка и расписанием учебных занятий.

3.2. Для работников из числа административно – управленческого, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Для педагогических работников учреждения 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.

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 соответствии со ст.99 ТК РФ только с предварительного согласия профкома работников. Работа в сверхурочное время компенсируется соответствующей оплатой с дополнительным оформлением письменного согласия работника. К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники до 18 лет, инвалиды, женщины, имеющие детей до 3 лет.

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 частью третьей ст. 113 ТК РФ.

Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с соблюдением 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 данной организации. 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. Компенсация отпуска на указанных выше условиях производится по усмотрению Работодателя при наличии денежных средств на эти цели (ст. 126 ТК РФ).

3.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом 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. 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 и (или) опасными 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 учетом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено ТК 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 день;
- бракосочетание детей – 1 день;
- бракосочетание работника – 3 календарных дня;
- похороны близких родственников – 3 календарных дня;
- юбилею, если юбилей приходится на рабочий день – 1 день;

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

- в связи с переездом на новое место жительства – 1 день;
- при праздновании бракосочетания детей – 2 дня;
- для проводов детей на военную службу – 2 дня;
- имеющим ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет – 10 дней;
- одиноким родителям, имеющим ребенка в возрасте до 14 лет – 5 дней;
- неожиданного тяжелого заболевания близкого родственника – 2 дня.

Этот отпуск может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску, использован отдельно, полностью или по частям. Перенесение указанных отпусков на следующий календарный год не допускается.

3.17. В СГУ рабочее время для одиноких женщин, воспитывающих детей в возрасте до восьми лет, может быть сокращено на 1 час. с сохранением заработной платы.

3.18. Профком работников СГУ обязуется:

– осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;

– предоставлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации;

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

– вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;

– осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников - членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха;

IV. 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 государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Саратовский государственный университет имени Н.Г. Чернышевского», 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, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены коллективным договором.

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 два раза в месяц: аванс – 25 числа текущего месяца и окончательный расчет – 10 числа следующего месяца. 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.

4.5. Обеспечивать правильное начисление заработной платы работникам университета и своевременную (не позднее дня фактической выплаты заработной платы) выдачу расчетных листков, 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;

- 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.

4.7. Регулярно, за день до направления в командировку, возмещать расходы, связанные со служебными командировками в размере не ниже установленных Правительством РФ. Выплату командировочных расходов производить в денежной форме через кассу организации или путем перевода на банковский счет Работника.

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 расчете.

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

4.12. 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.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Выделять средства из внебюджетного фонда для организации спортивно - оздоровительных мероприятий для работников и их детей.

5.1.2. Обеспечивать штатным сотрудникам СГУ, защитившим диссертации на соискание ученой степени кандидата наук или доктора наук разовую поощрительную выплату в размере, соответственно, 7000 или 10000 рублей при наличии финансовых возможностей.

5.1.3. Ежегодно предоставлять 7–10 путевок на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям с полной или частичной компенсацией их стоимости.

5.1.4. Организовывать отдых, медобслуживание и лечебно-профилактические мероприятия в санатории-профилактории и в спортивно-оздоровительном лагере «Чардым».

5.1.5. В новогодний период организовывать для детей работников праздники и приобретать подарки.

5.1.6. Проводить разовые выплаты при увольнении в случае прекращения работы не по вине работника в следующем размере:

– при стаже работы в СГУ от 15 до 20 лет – 1 должностной оклад;

– при стаже работы в СГУ свыше 20 лет – 2 должностных оклада;

5.1.7. Соблюдать и предоставлять согласно ст.ст. 173–177 ТК РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.

5.1.8. Работникам университета в связи с юбилейными датами – 55 (для женщин), 50, 60, 70 и далее каждые пять лет (для женщин и мужчин) по представлению руководителя структурного подразделения, – производить единовременные денежные выплаты в размере 1 должностного оклада.

5.1.9. Одному из родителей, являющемуся Работником университета, выплачивается материальная помощь при рождении ребенка в размере 3 тысяч рублей помимо пособия, установленного Федеральным законом от 19 мая 1995 г. N 81-ФЗ "О государственных пособиях гражданам, имеющим детей". В случае рождения 2-х и более детей размер пособия, выплачиваемого университетом, увеличивается на 50 %.

5.2.10. Оказывать материальную помощь Работникам из внебюджетных средств в следующих случаях:

– семьям умерших Работников университета в качестве возмещения затрат, связанных с ритуальными услугами, в размере 3 тысяч рублей. За особые заслуги перед университетом, Работодатель с учетом мнения профкома может увеличить размер указанных выплат;

– в случае смерти близких родственников (родители, дети, супруг) Работника – в сумме 1,5 тысячи рублей;

5.2. Профком работников обязуется:

- в новогодний период организовывать за счет средств профсоюзной организации для детей работников - членов профсоюза, новогодние праздники и приобретать подарки.

- в связи с тяжелым материальным положением работника (болезнь, несчастный случай) оказывать материальную помощь за счет средств профсоюзной организации.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Работодатель обязуется:

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

6.1.2. Предусмотреть выделение средств в размере 0,2 % от суммы затрат на предоставление образовательных услуг для обеспечения мероприятий по охране труда и улучшению условий труда работников университета, в т.ч. предусмотренных Соглашением.

6.1.3. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест по условиям труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома работников, с последующей сертификацией.

В состав комиссии по проведению аттестации рабочих мест по условиям труда в обязательном порядке включать членов профкома работников или комиссии по охране труда при профкоме работников.

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

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

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

- обеспечение работников СГУ, работающих во вредных условиях труда, молоком или другими равноценными пищевыми продуктами в соответствии со ст.222 ТК РФ. Списки работников на выдачу молока составляются исключительно по результатам аттестации рабочих мест и утверждаются Работодателем по согласованию с Профкомом. Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов.

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

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

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

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

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

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

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

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

6.1.13. В целях защиты работающих от возможного перегревания или охлаждения, при температуре воздуха на рабочих местах выше или ниже допустимых величин, время пребывания на рабочих местах регламентировать величинами, указанными в табл. 1 и табл. 2 Приложения СанПиН – 2.2.4.548-96 «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений».

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

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

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

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

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

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

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

6.1.21. Обеспечить проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) (в течение трудовой деятельности) работников за счет средств работодателя, в соответствии с ТК РФ (ст. 69, 213).

6.2. Работник в области охраны труда обязан:

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

6.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

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

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

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

6.4. Профком работников СГУ обязуется:

6.4.1. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и их семей.

6.4.2. Проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

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

VIII. ПРАВА И ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

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

7.2 Работодатель и трудовой коллектив образовательного учреждения признают Профком работников СГУ представителем работников университета, имеющим право от имени коллектива вести переговоры с работодателем и подписывать коллективный договор.

7.3. 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.

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

7.5. Работники, входящие в состав профкома и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством.

7.6. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее профсоюзного комитета в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом РФ «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);

- не препятствовать представителям профкома посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюзов, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав;

- безвозмездно предоставлять профкому работников СГУ (а также профбюро структурных подразделений) 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 профкому работников в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи (местный номер и телефон-факс), оргтехники, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет; осуществлять их техническое обслуживание, обеспечивать унифицированными программными продуктами, необходимой правовой литературой. Содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются университетом;

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).

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

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

7.6.3. Освобождать от работы с сохранением среднего заработка членов профкома

Работников, а также членов профбюро структурных подразделений, на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также делегатов для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях, связанных с деятельностью профсоюзной организации.

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

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

7.6.4. Предоставлять профкому работников по его запросу нормативные акты, правовую и иную информацию, сведения о численности, составе работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников, объем задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому

сокращению численности (штата) работников, по другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий социально-культурного назначения и общественного питания. Включать профсоюзный комитет работников в перечень подразделений обязательной рассылки документации по перечисленным направлениям.

7.6.5. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 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 пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного ТК РФ.

7.6.6. Работодатель с учетом 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, касающихся порядка проведения аттестации;
- увольнения работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой 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 в установленных ТК РФ случаях;

- локальных нормативных актов, касающихся порядка и условий предоставления дополнительных отпусков;
- графиков отпусков;
- локальных нормативных актов, устанавливающих системы оплаты труда;
- формы расчетного листка;
- конкретных размеров повышения оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- локальных нормативных актов, устанавливающих конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день;
- конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время;
- применения систем нормирования труда;
- определения систем нормирования труда;
- локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда;
- необходимых мер при угрозе массовых увольнений;
- Правил внутреннего распорядка;
- 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 учетом мнения профсоюзной организации.

7.7. Члены профкома включаются в состав комиссий университета по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

7.8. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации университета, а также в составе выборного профсоюзного органа, признается Работодателем значимой для деятельности университета, факультетов, кафедр и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации.

7.9. Работодатель сохраняет за освобожденными профсоюзными работниками и штатными работниками профсоюзного комитета университета социально-трудовые права, гарантии и льготы, действующие в университете, в соответствии с Коллективным договором, отраслевым Соглашением.

7.10. Время работы освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегированных) в профсоюзные органы, засчитывается им в общий и специальный трудовой стаж.

7.11. Членам профсоюзного комитета университета, председателям профбюро факультетов и институтов, не освобожденным от основной работы в университете, за выполнение общественно значимой работы, может быть снижена ежегодная учебная нагрузка на 100 часов.

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8.1 Профком работников университета обязуется:

8.1.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым Кодексом РФ, Отраслевыми Соглашениями.

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

8.1.3. При наличии письменного согласия работника осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

8.1.4. Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий настоящего Коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

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

8.1.6. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации научно-педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране груга и других.

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

8.1.8. Осуществлять за счет средств профсоюзной организации культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу среди членов профсоюзной организации и членов их семей.

IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

Стороны договорились:

9.1. Совместно разработать план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и отчитываться на общем собрании работников об их выполнении.

9.2. Разъяснять условия коллективного договора среди работников университета. Информировать работников о ходе выполнения коллективного договора. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании работников не реже одного раза в год.

9.3. Распространить текст настоящего коллективного договора в печатном и электронном вариантах по всем структурным подразделениям СГУ.

9.4. Проводить организаторскую работу по обеспечению выполнения всех условий коллективного договора.

9.5. 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.51, 54 ТК РФ).

9.6. Заключившие коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим 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 (ст. 54, 55, 195 ТК РФ, ст.5.29, 5.27, 5.31 КОАП).

9.7. Затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, оплату услуг специалистов, экспертов производить за счет работодателя.

9.8. 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 согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации (ст.8, 371, 372 ТК РФ).

Настоящий коллективный договор составлен на 22 листах и подписан в трех экземплярах, прошитых и пронумерованных и скрепленных подписями и печатями сторон, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному экземпляру для каждой из сторон и один экземпляр для органа по труду. Приложения к настоящему коллективному договору подшиты к нему.

ПРИЛОЖЕНИЯ:

Приложение 1. Правила внутреннего распорядка СГУ.

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО РАСПОРЯДКА
Государственного образовательного учреждения
высшего профессионального образования
«Саратовский государственный университет имени Н.Г.Чернышевского»

Настоящие Правила являются приложением №1 к Коллективному договору принятому решением Конференции научно-педагогических работников, представителей других категорий работников и обучающихся Государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Саратовский государственный университет имени Н.Г.Чернышевского» от 21.12.2010 года



Л.Ю.Коссович

Профсоюзный комитет работников Государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Саратовский государственный университет имени Н.Г.Чернышевского

Председатель профкома



Н.Н.Филатов

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящие Правила внутреннего распорядка Государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Саратовский государственный университет имени Н.Г. Чернышевского», (далее — СГУ, Вуз), разработаны в соответствии с положениями Конституции РФ, действующего трудового законодательства, Законом РФ «Об образовании» Федеральным законом «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» и Устава.

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

1.3. В число сотрудников (работников) СГУ, на которых распространяется действие настоящих Правил, включаются лица, работающие в университете по трудовому договору и занимающие должности научно-педагогического (профессорско-преподавательский состав, научные и педагогические работники), учебно – вспомогательного, административно – хозяйственного и административно – управленческого персонала.

1.4. Студенты, аспиранты, докторанты и слушатели СГУ, которые в настоящих Правилах именуется «обучающиеся», пользуются равными правами, а также исполняют равные обязанности в части получения образовательных услуг, если иное не предусмотрено законом, Уставом, настоящими Правилами и иными локальными актами СГУ.

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

II. ПОРЯДОК ПРИЁМА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. Работники СГУ реализуют право на труд путём заключения письменного трудового договора. 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 приём на работу надлежащим образом оформлен. В этом случае работодатель обязан оформить трудовой договор с работником в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе (статьи 16, 61, 67 ТК РФ).

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

2.2. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

Если работник не приступил к работе в день начала работы, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается

незаключенным. Аннулирование трудового договора оформляется приказом работодателя.

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

2.4. При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе по правилам статей 70 и 71 ТК РФ. Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

В случае неудовлетворительного результата испытания работник может быть уволен по инициативе работодателя с указанием (в письменном уведомлении об увольнении) причин, послуживших основанием для признания работника не выдержавшим испытание.

Условие об испытании фиксируется в письменном трудовом договоре, в противном случае работник считается принятым без испытания.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

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

2.6. Лица, поступающие на работу в СГУ, предъявляют:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

В отдельных случаях с учётом специфики работы СГУ, в том числе при замещении профессорско-преподавательских должностей в порядке конкурсного отбора, ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может быть предусмотрено предъявление при заключении трудового договора дополнительных документов.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы, помимо предусмотренных законом.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем. Правила оформления, хранения и выдачи трудовых книжек работникам СГУ определяются статьями 62, 66, 165 и 234 ТК РФ и постановлением Правительства Российской Федерации от 16 апреля 2003 г. № 225 «О трудовых книжках».

2.7. Прием на работу оформляется приказом ректора, который объявляется работнику под расписку. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

При приёме на работу работодатель обязан знакомить работников с действующими в СГУ Правилами внутреннего распорядка, иными локальными нормативными и индивидуальными правовыми актами, относящимися к их профессиональной и иной деятельности.

Работодатель обязан проинструктировать, проверить знания работников по технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной охране, при необходимости провести стажировку, аттестацию (проверку знаний, навыков работы) по охране труда при работе с источниками повышенной опасности, а также в иных установленных законом случаях.

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

Правило статьи 58 ТК РФ о том, что, если трудовые отношения не прекращены по истечении обусловленного срока, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок, в отношении работников СГУ, занимающих профессорско-преподавательские или педагогические должности, не применяется.

2.9. К педагогической деятельности в Вузе, в структурных подразделениях СГУ, реализующих программы высшего и среднего специального образования, допускаются лица, имеющие профессиональное образование, а также отвечающие иным требованиям по профилю и уровню образования (наличие ученого звания, ученой степени, стажа профессиональной деятельности и др.), состоянию здоровья в соответствии с Типовыми положениями об образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования, утвержденными Правительством Российской Федерации и иным федеральным законодательством об образовании.

На преподавательские должности не могут быть приняты лица, которым эта деятельность запрещена приговором суда или по медицинским показаниям (перечень медицинских заболеваний утверждается органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно – правовому регулированию в области здравоохранения).

Не могут быть приняты также лица, имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, а также лица, признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке.

2.10. Замещение должностей профессорско-преподавательского состава и научных работников (научно-педагогических работников) СГУ проводится в соответствии с Положением о порядке замещения соответствующих должностей образовательных учреждений высшего профессионального образования Российской Федерации,

утверждаемым федеральным органом управления высшим профессиональным образованием (приказ Минобрнауки России от 26.11.2002 г. № 4114).

К профессорско-преподавательским относятся должности декана факультета, заведующего кафедрой, профессора, доцента, старшего преподавателя, преподавателя, ассистента. Все указанные выше должности замещаются по трудовому договору. Деканы и заведующие кафедрой заключают трудовой договор о совмещении преподавательских обязанностей с обязанностями руководителя соответствующего подразделения СГУ.

Замещение всех должностей научно-педагогических работников производится на срок до пяти лет. Должности профессорско-преподавательского состава, кроме декана и заведующего кафедрой, замещаются в порядке конкурсного отбора.

Правила избрания на должности декана факультета (института) и заведующего кафедрой, включая сроки их должностных полномочий, определяются Уставом СГУ.

Указанный порядок замещения должностей распространяется и на созданные в структуре СГУ подразделения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации).

Должности ректора, проректоров СГУ, руководителей обособленных структурных подразделений замещаются в порядке, предусмотренном Уставом СГУ и Положениями о соответствующих подразделениях.

В вузе не могут быть установлены особые правила замещения должностей научно-педагогических работников, ухудшающие их положение по сравнению с законом.

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

2.12. Специальные правила работы по совместительству научно-педагогических работников учреждений высшего профессионального и среднего профессионального образования определяются федеральным законодательством.

2.20. На всех работников СГУ, проработавших свыше пяти дней, в случаях, когда работа является для работника основной, заводятся трудовые книжки в порядке, установленном законодательством Российской Федерации. Лицам, работающим в вузе на условиях почасовой оплаты, трудовая книжка ведется при условии, если данная работа является основной.

Прекращение трудового договора может иметь место по основаниям и в порядке, предусмотренным законодательством Российской Федерации.

2.21. Педагогические работники помимо общих оснований могут быть уволены по инициативе работодателя по специальным основаниям, установленным законом.

Увольнение работников из числа профессорско-преподавательского состава СГУ по инициативе работодателя в связи с сокращением штатов или численности допускается после окончания учебного года.

2.22. По истечении срока трудового договора (п. 2 ст. 77 ТК РФ) трудовые отношения прекращаются с преподавателями, отказавшимися от участия в конкурсе для заключения договора на новый срок. Также оформляется увольнение преподавателей, не прошедших конкурсный отбор (неизбранных Учёным советом на новый срок).

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

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

2.25. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте.

Задержка выдачи трудовой книжки работника при увольнении не допускается.

III. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ И ОБУЧАЮЩИХСЯ

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

Каждый работник СГУ имеет право на:

- 1) заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- 2) предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- 3) рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда;
- 4) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- 5) отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- 6) полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- 7) профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

- 8) объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- 9) участие в управлении вузом в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и Коллективным договором формах;
- 10) ведение переговоров и заключение соглашений с работодателем, в том числе и через представителей;
- 11) защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- 12) разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- 13) возмещение вреда, причинённого в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- 14) обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Все работники СГУ обязаны:

- 1) добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором, приказы и распоряжения руководителей.
- 2) соблюдать правила внутреннего распорядка;
- 3) соблюдать трудовую дисциплину;
- 4) выполнять установленные нормы труда;
- 5) соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- 6) бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- 7) незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

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

- 1) на защиту своей профессиональной чести и достоинства;
- 2) на материально-техническое и организационное обеспечение своей профессиональной и научной деятельности;
- 3) избирать и быть избранными в органы управления СГУ;
- 4) участвовать в обсуждении и решении важнейших вопросов учебной, научной, творческой и производственной деятельности СГУ и его структурных подразделений, в том числе на основе членства в составе Учёного совета СГУ, ученого совета факультета, структурного подразделения;

- 5) пользоваться бесплатно в соответствии с установленным Уставом СГУ порядком информационными фондами, услугами учебных, научных и других подразделений СГУ;
- 6) выбирать методы и средства обучения, наиболее отвечающие их индивидуальным особенностям и обеспечивающие высокое качество учебного процесса;
- 7) обжаловать приказы и распоряжения администрации СГУ в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

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

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

Нормативы учебной нагрузки для преподавателей, занятых в учебных подразделениях СГУ, реализующих программы среднего профессионального образования, определяются Типовым положением и Государственным образовательным стандартом (далее – ГОС) по соответствующей специальности.

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

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

- 7) представлять выполненные научно-исследовательские работы к государственной регистрации в соответствии с установленными требованиями, принимать участие в реализации договоров о творческом содружестве с организациями;
- 8) обеспечивать внедрение научно-исследовательских разработок в практику работы хозяйствующих субъектов, органов государственного и муниципального управления, правоохранительных органов, в учебный процесс;
- 9) нести ответственность за актуальность исследований, выполнение их в установленные сроки, достоверность и качество полученных результатов;
- 10) постоянно повышать свой профессиональный и общекультурный уровень, регулярно, не реже одного раза в пять лет проходить установленные законом формы повышения квалификации;
- 11) проводить занятия со студентами по утверждённому расписанию учебных занятий и экзаменов, которое вывешивается в учебных корпусах в специально отведённых общедоступных местах.

Все работники СГУ обязаны:

- 1) работать честно и добросовестно, соблюдать дисциплину труда, своевременно исполнять приказы и распоряжения администрации, соблюдать настоящие Правила, Устав, иные локальные нормативные акты СГУ;
- 2) беречь и разумно использовать материальные ценности, оборудование кабинетов, лабораторий, аудиторий, учебных корпусов, технические средства обучения, электроэнергию и другие материальные ресурсы. В случае порчи имущества, оборудования нести материальную ответственность, предусмотренную законодательством;
- 3) соблюдать требования по охране труда, технике безопасности, гигиене труда и противопожарной охране, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;
- 4) принимать меры к немедленному устранению причин и условий, нарушающих учебно-воспитательный процесс и нормальную работу СГУ, немедленно сообщать о фактах подобного рода нарушений руководителям СГУ и его структурных подразделений.

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

3.6. Докторанты СГУ обязаны выполнить план подготовки диссертации и представить завершённую диссертацию на кафедру для получения заключения.

Аспиранты и соискатели СГУ обязаны полностью выполнить индивидуальный план, сдать кандидатские экзамены и завершить работу над диссертацией, представить ее на кафедру для получения заключения.

В случае нарушения указанных выше обязанностей докторанты и аспиранты могут быть отчислены приказом ректора СГУ.

Докторанты и аспиранты (соискатели) СГУ пользуются правами и исполняют обязанности, предусмотренные федеральным законодательством о подготовке научно-педагогических и научных кадров в системе послевузовского профессионального образования в Российской Федерации.

Докторанты и аспиранты, выполняющие учебную нагрузку и осуществляющие научное руководство подготовкой студенческих работ, исполняют обязанности и пользуются правами работников СГУ.

3.7. Обучающиеся в вузе (студенты, аспиранты, докторанты, слушатели) имеют право:

- 1) получать образования в соответствии с ГОС, обучаться в пределах этих стандартов по индивидуальным учебным планам, ускоренным курсам обучения;
- 2) бесплатно пользоваться учебными и учебно-лабораторными помещениями, оборудованием, библиотечными фондами;
- 3) получать дополнительные (в том числе платные) образовательные услуги;
- 4) избирать и быть избранным в качестве представителя студентов в Учёный совет СГУ;
- 5) свободно выражать собственные мнения и убеждения;
- 6) выбирать факультативные (необязательные для данного направления подготовки (специальности) и элективные (избираемые в обязательном порядке) курсы, предлагаемые факультетом и кафедрой;
- 7) осваивать помимо учебных дисциплин по избранным направлениям подготовки (специальностям) любые другие учебные дисциплины, преподаваемые в СГУ, в порядке, предусмотренном его Уставом в соответствии с дополнительными соглашениями к Договору об оказании платных образовательных услуг, а также преподаваемые в других высших учебных заведениях (по согласованию между их руководителями);
- 8) посещать дополнительно любые виды учебных занятий, проводимых в вузе;
- 9) ставить перед заведующим кафедрой, деканом и ректором вопрос о замене преподавателей, не обеспечивающих должное качество учебного материала, нарушающих расписание занятий, иные правила организации учебно-воспитательного процесса;
- 10) участвовать в обсуждении и решении важнейших вопросов деятельности СГУ;
- 11) бесплатно пользоваться услугами учебных, научных и других подразделений СГУ в порядке, установленном Уставом;
- 12) принимать участие во всех видах научно-исследовательских работ, конференциях, симпозиумах;
- 13) совмещать учебу с профессиональной деятельностью и иной работой на условиях вторичной занятости;
- 14) представлять свои работы для публикации, в том числе в изданиях СГУ;

15) обжаловать приказы и распоряжения администрации высшего учебного заведения в установленном законодательством Российской Федерации порядке;

16) получать от СГУ информацию о положении дел в сфере занятости населения и возможностях трудоустройства по специальности в соответствии с заключенными договорами и законодательством о занятости выпускников образовательных учреждений;

17) восстановиться в СГУ в течение 5 лет после отчисления по собственному желанию или по уважительной причине с сохранением той основы обучения, по которой он обучался до отчисления, при наличии вакантных мест.

В случае отчисления студента по неуважительной причине, порядок и условия его восстановления определяются ректором с учётом мнения декана соответствующего факультета в индивидуальном порядке.

Студенты и аспиранты очной формы обучения, обучающиеся по аккредитованным специальностям (направлениям) имеют право на отсрочку от призыва в Вооруженные силы России на время обучения в установленном законодательством порядке.

3.8. СГУ создает условия, гарантирующие охрану и укрепление здоровья обучающихся.

Учебная нагрузка, режим учебных и иных занятий, обеспечивающие освоение основных образовательных программ, полноценный отдых и охрану здоровья обучающихся, устанавливаются Уставом СГУ и настоящими Правилами в соответствии с ГОС и иными нормативами, утвержденными органами управления образованием.

3.9. Обучающиеся в вузе по очной, очно-заочной (вечерней) и заочной форме, выполняющие учебный план, имеют право на дополнительные отпуска в случаях и на условиях, установленных законом.

3.10. Принуждение обучающихся в вузе к вступлению в общественные, общественно-политические и религиозные организации (объединения), движения и партии, а также принудительное привлечение их к деятельности этих организаций и участию в агитационных кампаниях и политических акциях не допускаются.

3.11. Обучающиеся в СГУ имеют право на свободное посещение мероприятий, не предусмотренных учебным планом.

3.12. Обучающиеся в СГУ обязаны:

1) добросовестно посещать учебные занятия, овладевать теоретическими знаниями, практическими навыками и современными методами для работы по избранной специальности;

2) выполнять в установленные сроки все виды заданий, предусмотренных соответствующими учебными планами и программами обучения;

3) постоянно стремиться к повышению общей культуры, нравственности и физическому совершенствованию;

4) бережно и аккуратно относиться к учебным и иным помещениям, оборудованию, учебным пособиям, литературе, приборам, другому имуществу СГУ. Без соответствующего разрешения студентам запрещается выносить предметы и

оборудование из лабораторий, кабинетов, аудиторий, учебных, бытовых корпусов и других помещений;

5) нести материальную ответственность за ущерб, причиненный имуществу СГУ в соответствии с нормами действующего законодательства;

6) соблюдать требования Устава СГУ и настоящих Правил;

7) за время обучения выполнить требования профессиональной образовательной программы по избранному направлению подготовки (специальности);

8) выполнять в установленные сроки все виды обязательных заданий, предусмотренных учебными планами, посещать лекции, семинары и сдавать зачеты и экзамены.

3.13. При неявке на занятия по уважительным причинам не позже чем на следующий день обучающийся ставит об этом в известность декана факультета или его заместителя (иного уполномоченного работника деканата) и в первый день явки на учебу представляет документы установленного образца о причине неявки (справки, повестки, письма, телеграммы и т.п.), содержащие сведения оправдательного характера.

3.14. Обучающиеся в вузе должны быть дисциплинированными и опрятными, вести себя достойно в вузе, на улице, в общественных местах и в быту.

3.15. Надлежащую чистоту и порядок во всех помещениях СГУ обеспечивают технический персонал и обучающиеся на началах самообслуживания в соответствии с установленным в вузе распорядком.

IV. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СГУ

4.1. СГУ в лице ректора вправе:

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

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

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

4) поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

5) требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

- 6) привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, настоящими Правилами;
- 7) утверждать локальные нормативные и принимать индивидуальные правовые акты;
- 8) создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;
- 9) предоставлять работникам и представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашений и контроля за их выполнением;
- 10) своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов по вопросам исполнения трудового законодательства;
- 11) рассматривать представления избранных работниками представителей о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- 12) создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении в предусмотренных федеральными законами и Уставом СГУ формах;
- 13) обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- 14) в соответствии со статьей 6 Федерального закона от 10.07.2001 № 87-ФЗ определять и оснащать специально отведенные места для курения табака;
- 15) осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- 16) возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;
- 17) исполнять иные обязанности, предусмотренные ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

4.2. Помимо указанных выше правомочий СГУ, как государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования, имеющее государственную аккредитацию в части обеспечения образовательного процесса, организации научно-исследовательской работы и выполнения иных возложенных на него функций, обязан:

- 1) соблюдать условия договора об оказании платных образовательных услуг;
- 2) вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор;
- 3) организовать труд профессорско-преподавательского состава и других сотрудников;

- 4) своевременно вывешивать в учебных корпусах в специально отведённых общедоступных местах утверждённое расписание учебных занятий и экзаменов; утверждать на предстоящий учебный год индивидуальные планы учебной, учебно-методической, научно-исследовательской и других видов работ, выполняемых научно-педагогическими работниками СГУ;
- 5) создавать условия для улучшения качества подготовки специалистов с учетом требований практики, новейших достижений науки, техники и культуры;
- 6) организовывать изучение и внедрение передовых методов обучения;
- 7) обеспечивать учебный процесс необходимой учебно-методической, специальной и нормативной литературой, справочными материалами и пособиями в соответствии с требованиями ГОС;
- 8) обеспечивать разработку учебных планов и программ, соответствующих требованиям ГОС по основным учебным дисциплинам; учитывать особенности и направления подготовки специалистов в институтах, на факультетах и иных учебных подразделениях СГУ, включая обучение по программам среднего профессионального образования;
- 9) создавать условия для реализации концепции непрерывного профессионального образования;
- 10) осуществлять воспитательную работу со студентами и аспирантами, создавать условия для проведения культурно-массовой работы, занятий физической культурой и художественным творчеством;
- 11) своевременно рассматривать и внедрять предложения преподавателей и других работников, направленные на улучшение работы СГУ, поддерживать и поощрять лучших работников;
- 12) принимать меры по профилактике производственного травматизма, профессиональных и других заболеваний работников и обучающихся;
- 13) проводить обучение и постоянно контролировать знание и соблюдение работниками, обучающимися всех требований инструкций по технике безопасности, производственной санитарии и гигиене труда, противопожарной охране;
- 14) исполнять иные, предусмотренные законом (ст. 212 ТК РФ) обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда;
- 15) обеспечивать исправное содержание помещений, систем отопления, освещения, вентиляции, создавать нормальные условия для хранения верхней одежды работников СГУ и обучающихся;
- 16) правильно, своевременно и полно применять действующие условия оплаты труда, выдавать заработную плату и стипендию в размерах и в сроки, установленные законом, Коллективным договором, Положением об оплате труда, Положением о стипендиальном обеспечении и других формах материальной поддержки студентов, аспирантов и докторантов СГУ;
- 17) обеспечивать своевременное предоставление отпусков (каникул) всем работникам СГУ и обучающимся в СГУ;

- 18) сообщать преподавателям, работающим на условиях полной занятости, в конце учебного года (до ухода в отпуск) их годовую нагрузку в новом учебном году;
- 19) создавать работникам и их представителям условия для выполнения полномочий в отношениях социального партнерства, предусмотренных трудовым законодательством, способствовать созданию в коллективе деловой, творческой обстановки;
- 20) внимательно относиться к нуждам и запросам работников и обучающихся.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И УЧЕБНОЕ ВРЕМЯ. ПОРЯДОК ИХ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. В СГУ для работников из числа профессорско – преподавательского состава и педагогических работников устанавливается шестидневная рабочая неделя. Для остальной категории работников предусматривается пятидневная рабочая неделя.

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

Распределение рабочего времени преподавателя в рамках учётного периода осуществляется в соответствии с расписанием учебных занятий и индивидуальными планами учебной, учебно-методической, научно исследовательской и иной работы. Во время сессии выходные дни устанавливаются с учётом расписания учебных занятий.

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

5.3. Соблюдение преподавателями обязанностей по проведению учебных занятий в соответствии с утвержденным расписанием контролируется проректором по учебно-методической работе, руководителем учебного управления, соответствующего деканата, а также кафедрой (заведующим кафедрой, заместителем заведующего кафедрой).

5.4. Все вопросы, связанные с временной, не более 1 календарной недели, заменой преподавателя, заменой вида учебного занятия или учебной дисциплины находятся в ведении заведующего кафедрой, который вправе (устно или письменно – в зависимости от фактических обстоятельств) санкционировать соответствующие изменения в порядке проведения учебных занятий.

Замена преподавателей и (или) учебных занятий на период более 1 календарной недели допускается с письменного разрешения проректора СТУ по учебно-методической работе.

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

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

Рабочий день учебно-вспомогательного, административно - управленческого и административно-хозяйственного персонала с 9.00 до 17.30, перерыв для отдыха и

питания обслуживающего персонала, административно-управленческого персонала – с 13.00 до 13.30 часов.

Отдельным группам работников приказом ректора может устанавливаться другое время начала и окончания работы, обеденного перерыва.

5.7. Начало учебных занятий в 8.20.

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

5.9. В случае введения в вузе суммированного учёта рабочего времени, учётный период и другие условия такого режима работы определяются приказом ректора дифференцированно по должностям, видам работ. Учётный период не может превышать одного календарного года.

Суммированный учёт вводится и отменяется приказом по вузу с соблюдением правил изменения существенных условий трудового договора (ст. 73 ТК РФ). Перечень работников, занятых на условиях суммированного рабочего времени может прилагаться к настоящим Правилам.

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

5.11. При неявке на работу преподавателя или другого работника СГУ руководитель подразделения, кафедры, факультета обязан немедленно принять меры к замене его другим преподавателем (работником).

5.12. Расписания учебных занятий составляются на семестр в зависимости от категории обучающихся, вида занятий, формы обучения, утверждаются проректором по учебно-организационной работе и доводятся до сведения обучающихся не позднее, чем за десять дней до начала каждого семестра.

Для проведения факультативных занятий составляется отдельное расписание.

Нагрузка обучающихся по всем видам учебных занятий и формам обучения устанавливается Уставом СГУ в пределах, определяемых ГОС. Конкретизация учебной нагрузки в рамках основной образовательной программы осуществляется графиками выполнения учебного плана.

5.13. Продолжительность академического часа – 45 минут, 2 академических часа занятий соединены в одно занятие продолжительностью 1 час 30 минут, после которого устанавливается перерыв – 10 минут. В течение учебного дня – один обеденный перерыв продолжительностью 30 минут.

5.14. Вход обучающихся в аудиторию и выход из аудитории на занятия и по окончании занятий допускается только с разрешения преподавателя.

Отвлечение обучающихся от участия в предусмотренных расписанием учебных занятиях для исполнения обязанностей, решения вопросов, не связанных с изучением конкретной учебной дисциплины, в том числе в интересах учебных подразделений, не допускается.

5.15. С началом занятий во всех учебных и прилегающих к ним помещениях должны быть обеспечены тишина и порядок, необходимые для нормального хода учебных занятий.

Недопустимо прерывать учебные занятия, входить в аудитории во время их проведения, кроме случаев, вызванных чрезвычайными обстоятельствами.

5.16. Для проведения практических занятий в аудиториях, лабораториях, учебных кабинетах каждый курс делится на группы. Количество и состав академических групп устанавливается приказом ректора в зависимости, от характера практических занятий и изучаемых учебных дисциплин.

5.17. В каждой группе деканом факультета назначается староста из числа наиболее успевающих, активных, ответственных и дисциплинированных студентов, слушателей.

Староста группы подчиняется непосредственно декану факультета и обеспечивает исполнение его распоряжений и указаний. В функции старосты группы входит:

- 1) персональный учет посещения студентами всех видов учебных занятий и подготовки к занятиям;
- 2) представление декану (его заместителю) ежедневно сведений о неявке или опоздании студентов на занятия;
- 3) наблюдение за состоянием учебной дисциплины в группе на лекциях и практических занятиях, а также за сохранностью помещений, учебного оборудования и инвентаря;
- 4) своевременная организация получения и распределения среди студентов группы учебников и учебных пособий;
- 5) извещение студентов об изменениях в расписании учебных занятий;
- 6) назначение на каждый день дежурного по группе.

Распоряжения старосты в пределах указанных выше функций обязательны для всех студентов группы.

5.18. Работникам СГУ и обучающимся в вузе предоставляются все предусмотренные законодательством о труде и об образовании виды времени отдыха. При этом учитываются особенности регулирования времени отдыха профессорско-преподавательского состава и научных работников, а также государственные нормативные требования, касающиеся продолжительности отдыха обучающихся в течение учебного (календарного) гола.

5.19. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно графиком отпусков, утверждаемым ректором СГУ. График отпусков обязателен для работников и работодателя.

О времени начала отпуска работники извещаются не позднее, чем за 2 недели до его начала.

Профессорско-преподавательскому составу ежегодные отпуска предоставляются, как правило, в летний каникулярный период.

Продолжительность отпуска работников СГУ, занятых в учебном процессе и обеспечивающих организацию учебного процесса и управление им, устанавливается вузом в соответствии с законодательством.

5.20. Каникулы обучающихся определяются Учебным планом, графиками выполнения учебного плана и предоставляются по окончании обучения в соответствующем семестре не менее установленной законом продолжительности.

5.21. СГУ организует полноценный отдых работников и обучающихся в спортивно-оздоровительном лагере «Чардым», на лыжной базе, а также обеспечивает его предоставлением на льготных условиях, отдыха, санатории, профилактории, проведением экскурсионных и туристических мероприятий.

5.22. Обучающимся при необходимости в осенне-зимний период может предоставляться свободное от занятий время для выезда по месту жительства для приобретения тёплой одежды и других бытовых целей.

VI. ПООЩЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ И УЧЁБЕ

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

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

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

6.3. В целях стимулирования труда педагогических и иных работников СГУ, связанных с обеспечением учебного процесса, они могут быть представлены к поощрениям, применяемым в соответствии с Положением об отраслевой системе поощрения работников образовательных учреждений среднего, высшего и послевузовского профессионального и соответствующего дополнительного образования.

6.4. Меры поощрения, предусмотренные пунктом 6.7 настоящих Правил оформляются приказом (распоряжением) и доводятся до сведения работника в торжественной обстановке.

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

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

6.7. За особые успехи в учебе, активное участие в научно-исследовательской работе и общественной жизни СГУ для студентов, аспирантов, докторантов и слушателей устанавливаются следующие меры поощрения:

- 1) вынесение устной благодарности;
- 2) письменная благодарность с занесением в личное дело обучающегося;
- 3) награждение знаком отличия или грамотой;
- 4) награждение ценным подарком;

6.8. Поощрения обучающимся объявляются приказом ректора по представлению декана с учётом мнения профкома (профбюро) студентов и доводятся до сведения студентов группы (факультета). Выписки из приказа о поощрении хранятся в личном деле студента (аспиранта, докторанта).

6.9. Поощрения материального характера применяются в пределах имеющихся средств СГУ.

6.10. Обучающиеся в вузе, особо отличившиеся в учёбе, научной работе могут быть представлены к назначению именных стипендий, в том числе стипендий Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, а также к иным наградам в соответствии с законодательством Российской Федерации, отраслевыми положениями.

Кандидатуры обучающихся, представляемые вузом к наградам в государственные и иные компетентные органы, обсуждаются в органах студенческого самоуправления и должны быть рекомендованы ими.

VII. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ И УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ. ОТЧИСЛЕНИЕ ИЗ СГУ.

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

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

Порядок применения дисциплинарных взысканий регулируется законодательством.

7.2. Дисциплинарные взыскания к работникам СГУ применяются ректором и объявляются приказом.

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

7.4. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и (или) Устава образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменном виде. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику. Представление руководителя в связи с нарушением работником норм профессионального поведения и (или) Устава образовательного учреждения рассматривается в порядке, установленном законом.

Ход дисциплинарного расследования и принятое по его результатам решение могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника.

7.5. Приказ о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику, подвергнутому взысканию, сотрудником отдела кадров под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. Отказ работника подписать указанный приказ оформляется актом.

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

Ректор 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.

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

7.8. К работникам СГУ – нарушителям трудовой дисциплины, включая работников, совершивших профессиональные нарушения и нарушения Устава СГУ, наряду с мерами дисциплинарного взыскания могут быть применены иные меры воздействия, предусмотренные законом и локальными нормативными актами СГУ.

7.9. За нарушение обучающимися в вузе обязанностей, предусмотренных Уставом СГУ, настоящими Правилами, иными локальными нормативными и индивидуальными правовыми актами СГУ, договорами об оказании платных образовательных услуг к обучающимся может быть применено одно из следующих дисциплинарных взысканий:

а) замечание;

б) выговор;

в) отчисление из СГУ.

7.10. Дисциплинарное взыскание может быть наложено на студента, аспиранта, докторанта и слушателя после получения от него письменного объяснения по существу допущенного нарушения. Отказ дать такое объяснение оформляется актом и не лишает руководителя права на применение взыскания.

7.11. Дисциплинарные взыскания к обучающимся применяются не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка и не позднее шести месяцев со дня его совершения, не считая времени болезни обучающегося или (и) нахождения его на каникулах.

Не допускается дисциплинарное отчисление обучающихся во время их болезни, каникул, академического отпуска или отпуска по беременности и родам.

7.12. Дисциплинарные взыскания к студентам применяются приказом ректора СГУ по мотивированному представлению декана факультета или его заместителя (кроме отчисления по виновным основаниям) по общим правилам дисциплинарной ответственности обучающихся.

Дисциплинарное взыскание в виде отчисления из СГУ применяется исключительно ректором СГУ по представлению декана соответствующего факультета.

Объявленное взыскание доводится до сведения студента под его роспись деканом (его заместителем). Сведения о применении взыскания вносятся в личное дело студента.

7.13. Наряду с мерами дисциплинарного взыскания к обучающимся могут быть применены иные меры дисциплинарного воздействия, предусмотренные законом и локальными актами СГУ.

7.14. Исключение из СГУ может быть применено по основаниям, предусмотренном законом и Уставом СГУ.

7.15. Правила последующего восстановления лиц, отчисленных из СГУ, определяются действующим законодательством и Уставом СГУ.

VII. ПОРЯДОК В ПОМЕЩЕНИЯХ СГУ

7.16. Ответственность за благоустройство в учебных помещениях (наличие мебели, учебного оборудования, поддержание нормальной температуры, освещение и пр.) несут проректор по административно-хозяйственной работе и руководители учебных подразделений.

За исправность оборудования в лабораториях и кабинетах и за готовность учебных пособий к занятиям отвечают заведующие лабораториями, кабинетами, методисты, старшие лаборанты согласно должностным инструкциям.

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

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

7.18. Ректор и деканы факультетов обязаны обеспечить охрану СГУ, сохранность оборудования, инвентаря и другого имущества, а также поддержание необходимого порядка в учебных и бытовых помещениях.

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

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