

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

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

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

_____ Е.В. Ильгова
_____ сентября 2024 года

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

_____ В.А. Елистратова
_____ сентября 2024 года

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САРАТОВСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ ЮРИДИЧЕСКАЯ АКАДЕМИЯ»
НА 2024-2027 ГОДЫ**

(принят на Конференции работников и обучающихся
федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Саратовская государственная юридическая академия»
от ___ сентября 2024 года, протокол № ___)

1. Общие положения

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

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

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

1.4. Юридической основой коллективного договора выступают:

Конституция Российской Федерации;

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – ФЗ об образовании);

Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 года № 10-ФЗ;

иные централизованные нормативные акты о труде и (или) об образовании;

Отраслевое соглашение по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, на 2024-2026 годы, утвержденное Министерством науки и высшего образования Российской Федерации, Профсоюзом работников народного образования и науки Российской Федерации 09 апреля 2021 года (далее – Отраслевое соглашение);

устав Академии.

1.5. Сторонами коллективного договора являются:

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

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

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

1.6. Первичная профсоюзная организация преподавателей и сотрудников Академии объединяет более 50% работников Академии. Ее исполнительный орган – профсоюзный комитет преподавателей и сотрудников Академии (далее – профсоюзный комитет работников Академии или профком) является полномочным представительным органом работников Академии независимо от их членства в профсоюзе.

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

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

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

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

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

1.12. Для проведения коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора в обособленном структурном подразделении Академии ректор наделяет полномочиями руководителя этого подразделения или иное лицо в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

1.13. Интересы работников обособленного структурного подразделения представляет избранный ими представитель (представительный орган).

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

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

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

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

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

1.18. При приеме на работу работодатель знакомит принимаемое на работу лицо с коллективным договором.

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

1.20. Коллективный договор заключается в соответствии с принципами социального партнерства в сфере труда и обладает высшей юридической силой в системе локальных нормативных актов Академии, содержащих нормы трудового и социально-обеспечительного права.

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

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

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

Содержащие нормы трудового права локальные нормативные акты Академии, а также условия трудовых договоров, ухудшающие положение работников Академии в сравнении с коллективным договором либо принятые с нарушением порядка учета мнения представителей работников, признаются недействительными и не подлежат применению. В последнем случае действуют положения коллективного договора и (или) нормы действующего законодательства.

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

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

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

вновь заключаемый коллективный договор;

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

соглашение сторон о продлении срока действия коллективного договора.

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

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

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

2. Обязательства сторон

2.1. Стороны договорились:

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

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

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

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

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

2.1.6. своевременно рассматривать и реализовать конструктивные предложения работников по вопросам труда и социальной защиты, в том числе предусмотренным коллективным договором, разрешать возникающие по этим вопросам разногласия посредством переговоров и принятия согласованных решений;

2.1.7. своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства и представления соответствующих профсоюзных органов

по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

2.1.8. проводить с целью реализации молодежной кадровой политики в области науки и образования ежегодный мониторинг эффективности развития инновационного потенциала молодых научно-педагогических работников¹;

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

2.2. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

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

¹ Для целей настоящего коллективного договора – работник Академии, имеющий ученую степень кандидата наук в возрасте до 30 лет или ученую степень доктора наук в возрасте до 39 лет или являющийся аспирантом, исследователем или преподавателем без ученой степени в возрасте до 27 лет.

2.2.7. не допускать установления трудовым договором или иными индивидуальными соглашениями с работниками ухудшения положения работников по сравнению с трудовыми правами и гарантиями, установленными трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, локальными нормативными актами Академии;

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

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

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

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

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

2.2.13. оказывать содействие повышению профессиональной квалификации и карьерному росту молодых работников² в рамках управления персоналом.

2.3. Работники обязуются:

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

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

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

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

² Для целей настоящего коллективного договора – лица в возрасте до 25 лет включительно, имеющие высшее образование, впервые принятые на работу в Академию на должности административно-управленческого персонала, а также молодые научно-педагогические работники.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.3.14. предпринимать меры к разрешению спорных ситуаций, связанных с применением трудового и социального законодательства, законодательства об образовании, в примирительном порядке путем проведения переговоров

с представителями работодателя и иными уполномоченными на этот счет органами, лицами.

2.4. Профком обязуется:

2.4.1. представлять и защищать права и интересы членов профсоюза;

2.4.2. представлять и защищать интересы всех работников Академии в коллективных переговорах с работодателем, а также при обращении работника при разрешении индивидуальных споров в комиссии по трудовым спорам и (или) суде, порядок формирования и работы которой определяется Приложением № 1 к настоящему коллективному договору;

2.4.3. принимать меры по защите персональных данных работников;

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

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

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

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

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

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

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

3. Трудовые отношения и гарантии занятости.

Выплаты при увольнении работников

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

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

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда определенный срок трудовых отношений обусловлен характером предстоящей

работы или условиями ее выполнения, а также в обстоятельствах и по правилам, предусмотренным законодательством Российской Федерации.

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

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

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

К педагогической деятельности в Академии не допускаются лица:

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

имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления, перечисленные в ТК РФ;

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

признанные в установленном порядке недееспособными;

имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым Министерством здравоохранения Российской Федерации.

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

3.6. Стороны исходят из того, что должности педагогических работников, осуществляющих преподавательскую деятельность, установлены в пунктах 1 и 2 раздела I Номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной в установленном порядке.

3.7. Заключению трудового договора на замещение должностей ППС и переводу на должность ППС предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности.

Избрание проводится в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации, уставом и локальными нормативными актами Академии.

Конкурс на вакантные должности ППС не проводится при переводе педагогического работника с его согласия, в том числе в связи

с реорганизацией Академии или ее структурного подразделения и (или) сокращением численности (штата), на должность аналогичную или нижестоящую по отношению к занимаемой им должности в том же структурном подразделении или при переводе в другое структурное подразделение до окончания срока трудового договора.

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

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

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

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

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

3.10. При избрании работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им по срочному трудовому договору должности профессорско-преподавательского состава новый трудовой договор может не заключаться.

В этом случае действие срочного трудового договора с работником продлевается по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на определенный срок в пределах пяти лет с учетом ранее установленных ему сроков трудового договора или на неопределенный срок.

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

3.12. В целях подтверждения соответствия работника из числа ППС, работающего по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, один раз в пять лет проводится аттестация в соответствии с действующим законодательством и локальными нормативными актами Академии.

3.13. Аттестации не подлежат:

работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет;
беременные женщины;

женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;

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

Аттестация работников, указанных в абзацах 3 и 4 настоящего пункта, проводится не ранее чем через 1 (один) год после их выхода из указанных отпусков.

3.14. На замещение должностей директора института, декана факультета и заведующего кафедрой конкурс не проводится. Должности директора института, декана факультета и заведующего кафедрой являются выборными.

Порядок проведения выборов на указанные должности устанавливается действующим законодательством, локальными нормативными актами Академии.

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

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

3.16. Конкурс на замещение должности научного работника не проводится:

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

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

Конкурс проводится на основании рейтинга его участников по сумме баллов, выставленных претенденту членами конкурсной комиссии Академии. С победителем конкурса заключается трудовой договор.

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

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

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

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

3.21. Структура и содержание трудовых договоров, заключаемых с работниками Академии, определяется трудовым законодательством Российской Федерации, а также с учетом рекомендаций о применении системы эффективного контракта (трудового договора), установленных актами Правительства Российской Федерации, Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.

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

3.23. Объем учебной нагрузки на соответствующий учебный год или иной период является обязательным условием заключенного с преподавателем трудового договора.

3.24. Работодатель обязуется знакомить преподавателей до ухода в очередной ежегодный отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год.

Учебная нагрузка в общем объеме часов и по видам учебных занятий распределяется кафедрой и фиксируется в индивидуальном плане работы преподавателя на предстоящий учебный год.

3.25. Изменение содержания трудового договора, заключенного с работником Академии, включая работников из числа ППС и научных работников, допускается в форме перевода на другую работу или изменения условий трудового договора (труда) с соблюдением установленных законом требований и гарантий.

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

3.27. Расторжение трудовых договоров по инициативе работника допускается с соблюдением общих правил увольнения по собственному желанию.

3.28. Педагогические работники Академии могут быть уволены по общим правилам, а также по специальным основаниям, установленным трудовым законодательством Российской Федерации и иными федеральными законами.

3.29. Штатное расписание Академии, а также изменения и дополнения к нему утверждаются ректором Академии.

3.30. Работодатель обязуется все мероприятия, связанные с сокращением численности или штата работников, производить в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.31. При решении вопросов о сокращении штата или численности работников работодатель обязан выполнить требование закона о своевременном (не менее чем за два месяца, а при массовом увольнении –

не менее чем за три месяца) представлении органам службы занятости и профкому информации о возможных массовых увольнениях работников.

3.32. Увольнение считается массовым в следующих случаях:

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

сокращение численности или штата работников в количестве:

20 и более человек в течение 30 дней;

60 и более человек в течение 60 дней;

100 и более человек в течение 90 дней;

увольнение работников в количестве 1% общего числа работающих в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней с общей численностью занятых менее 5000 человек;

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

3.33. В целях содействия занятости и сохранения численности работников в Академии реализуются следующие мероприятия:

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

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

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

3.34. Увольнение преподавателей Академии по сокращению штата (численности) до окончания учебного года не допускается.

3.35. В случае прекращения деятельности филиала, иного обособленного структурного подразделения Академии, расположенного в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками этих структурных подразделений осуществляется по правилам ликвидации организации.

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

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

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

молодые работники;

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

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

3.37. До увольнения в связи с сокращением штата (численности работников) работников Академии, получивших во время работы в Академии производственную травму или заболевших профессиональным заболеванием, а также женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет, работников-инвалидов, работодатель обязан организовать их профессиональное обучение в целях последующего трудоустройства в подразделениях Академии или на новом месте работы.

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

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

проработавшим в Академии 15 и более лет при увольнении в связи с сокращением штата (численности работников), упразднением структурного подразделения, а также в связи с состоянием здоровья, подтвержденным медицинским заключением, размер выходного пособия, предусмотренного ТК РФ, увеличивается на один месячный оклад (месячную тарифную ставку) увольняемого работника;

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

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

3.43. Работникам Академии, увольняющимся по собственной инициативе (собственное желание) в связи с выходом на пенсию, производится на основании приказа ректора Академии единовременная денежная социальная выплата за долголетнюю и безупречную³ работу в размере, зависящем от продолжительности непрерывного стажа⁴ работы в Академии. Такая выплата предоставляется один раз при увольнении по указанной причине.

При стаже:

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

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

³ В настоящем пункте и в иных положениях коллективного договора безупречной признается работа, если на момент принятия работодателем решения о стимулирующей выплате работник не имеет неснятых дисциплинарных взысканий, связанных с исполнением трудовых обязанностей.

⁴ Непрерывный стаж работы для целей настоящего коллективного договора исчисляется по правилам, предусмотренным Положением об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Саратовская государственная юридическая академия» для выплаты за стаж непрерывной работы (выслугу лет).

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

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

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

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

3.45. Трудовые отношения при дистанционной работе.

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

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

3.45.3. Порядок, формы взаимодействия дистанционного работника и работодателя, в том числе в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам работодателя, режим рабочего времени; порядок предоставления дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу на постоянной основе, ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков определяются локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения профкома, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

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

3.45.5. Дистанционный работник вправе с согласия или ведома работодателя и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции, принадлежащие работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства. При этом работодатель выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные

с их использованием, в порядке, сроки и размерах, которые определяются локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения профкома, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

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

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

При необходимости работодатель проводит обучение работника применению оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, рекомендованных или предоставленных работодателем.

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

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

4. Развитие кадрового потенциала работников

4.1. В Академии обеспечивается функционирование института наставничества в отношении молодых научно-педагогических работников в части формирования индивидуальной траектории профессионального развития по вектору «от ассистента к профессору», включающего введение системы непрерывного профессионального развития молодых научно-педагогических работников.

В этих целях работодатель разрабатывает и утверждает локальные нормативные акты, способствующие развитию и реализации и института наставничества.

Наставничество в отношении работников из числа административно-управленческого персонала в целях их ускоренной адаптации при приеме на работу и последующего профессионального развития, в том числе возможного карьерного роста, осуществляется их непосредственными руководителями и (или) работниками структурного подразделения, имеющими значительный опыт и навыки работы в соответствующей сфере деятельности.

В целях поддержки и закрепления молодых работников в Академии работодатель разрабатывает и реализует также иные мероприятия в соответствии с коллективным договором и локальными нормативными актами Академии.

4.2. Педагогические и иные работники Академии обязаны систематически повышать свой профессиональный уровень.

Педагогическим работникам предоставляется право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года.

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

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

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

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

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

создавать работникам, проходящим обучение по дополнительным образовательным программам, необходимые условия для совмещения работы с обучением, предоставлять гарантии и компенсации, установленные законом,

в том числе сохранять за работниками, направленными на обучение, место работы (должность), заработную плату, оплачивать командировочные расходы в порядке и размерах, определяемых законом, коллективным договором;

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

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

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

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

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

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

Условия и формы повышения квалификации преподавателей Академии фиксируются в индивидуальном плане работы на текущий учебный год.

Преподаватели и научные работники Академии отчитываются о выполнении плана повышения квалификации. Формы и правила предоставления такой отчетности определяются работодателем.

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

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

4.10. Работодатель может заключать ученические договоры, предусматривающие условие об осуществлении трудовой деятельности

в Академии после окончания соответствующего обучения сроком не более 5 лет в порядке, предусмотренном локальным нормативным актом Академии.

В случае увольнения работника до истечения указанного срока по собственному желанию либо по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 3, 5, 6, 11 части 1 статьи 81 и пунктом 4 части 1 статьи 83 ТК РФ, работник возмещает работодателю понесенные на его обучение расходы пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени.

4.11. Работникам Академии за различные достижения в работе производятся единовременные стимулирующие выплаты в размерах и порядке, предусмотренных Положением об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Саратовская государственная юридическая академия» (далее – Положение об оплате труда).

4.12. Работодателем устанавливаются следующие единовременные выплаты за защиту диссертации нижеперечисленным работникам Академии:

успешно защитившим диссертацию на соискание ученой степени кандидата наук в течение 18 месяцев с момента зачисления по программе подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуру либо в течение 18 месяцев с момента прикрепления для подготовки диссертации на соискание ученой степени кандидата наук без освоения программы подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре и принявшим на себя в соответствии с трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) обязательство по осуществлению трудовой деятельности в Академии на должностях профессорско-преподавательского состава на срок не менее 3 (трех) лет с момента защиты соответствующей диссертации – в размере 250 000 рублей;

являвшимся научными руководителями и (или) научными консультантами работников, успешно защитивших диссертацию на соискание ученой степени кандидата наук в течение 18 месяцев с момента зачисления по программе подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуру либо в течение 18 месяцев с момента прикрепления для подготовки диссертации на соискание ученой степени кандидата наук без освоения программы подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре, – в размере 100 000 рублей;

успешно защитившим диссертацию на соискание ученой степени доктора наук и принявшим на себя в соответствии с трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) обязательство по осуществлению трудовой деятельности в Академии на должностях профессорско-преподавательского состава на срок не менее 3 (трех) лет с момента защиты соответствующей диссертации – в размере 500 000 рублей;

являвшимся научными консультантами работников, успешно защитивших диссертацию на соискание ученой степени доктора наук – в размере 250 000 рублей.

Успешной признается защита диссертации после присуждения соответствующей степени Высшей аттестационной комиссией при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации.

Единовременная выплата за защиту диссертации осуществляется в соответствии с приказом ректора Академии, издаваемым на основании заявления работника после заключения с ним трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору), содержащего условие об осуществлении работником трудовой деятельности в Академии на должности профессорско-преподавательского состава в течение 3 (трех) лет с момента защиты соответствующей диссертации.

Порядок, условия назначения единовременной выплаты за защиту диссертации, а также последствия невыполнения работником таких условий определяются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

4.13. В целях профилактики профессионального выгорания работников Академии работодатель организует и обеспечивает:

работу Центра психологической поддержки и возможность проведения его силами личных консультаций с работниками;

разработку и размещение в общедоступных источниках буклета с рекомендациями по выявлению и возможными мерами по профилактике профессионального выгорания на ранних стадиях;

проведение анонимного тестирования среди работников, направленного на выявление признаков профессионального выгорания;

проведение Центром психологической поддержки психологических тренингов и лекций для работников, направленных на развитие навыков управления эмоциями и овладение стрессоустойчивостью, ознакомление с техниками самопомощи и релаксации и т.д.

5. Рабочее время и режим рабочего времени.

Время отдыха.

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

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

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

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

5.5. Все виды работ выполняются работниками из числа ППС в рамках сокращенной 36 часовой рабочей недели.

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

учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа; иная педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом;

методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга;

работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

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

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

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

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

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

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

5.13. По общему правилу временное или постоянное изменение работодателем объема учебной нагрузки, определенного в трудовом договоре педагогического работника, допускается только по письменному соглашению сторон. Исключением из этого правила являются случаи изменения объема учебной нагрузки по инициативе работодателя в соответствии с трудовым законодательством и законодательством об образовании. При изменении

объема учебной нагрузки по инициативе работодателя Академия обязана письменно уведомить работника об этих изменениях с указанием обоснования изменений.

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

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

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

5.17. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается и обеспечивается возможность приема пищи непосредственно в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися (в период установленного для обучающихся перерыва на отдых и питание) или отдельно (в другое свободное от учебных занятий и выполнения трудовых обязанностей время) в специально отведенных для приема пищи помещениях.

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

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

5.20. Профессорско-преподавательскому составу Академии устанавливается шестидневная рабочая неделя и один выходной день – воскресенье.

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

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

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

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

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

5.26. Продолжительность рабочего дня (смены), непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается для всех категорий работников на один час.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.40. Работникам Академии, кроме лиц из числа ППС и научных работников, устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск за непрерывный стаж работы в Академии. При стаже:

более 15 лет – 3 календарных дня;

более 20 лет – 5 календарных дней;

более 30 лет – 10 календарных дней.

5.41. По результатам проведения специальной оценки условий труда в соответствии законодательством Российской Федерации работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

5.42. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии со списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным в установленном порядке.

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

5.44. Ежегодный отпуск педагогическим работникам Академии предоставляется в период летних каникул или по соглашению с работником,

а также при наличии возможности, в иное время в течение учебного года. У работников, получивших отпуск за данный рабочий год авансом, при увольнении могут быть удержаны из заработка денежные суммы за фактически не отработанные дни отпуска.

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

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

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

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

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

5.50. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы Академии, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

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

5.52. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией из расчета среднего заработка работника. Компенсация отпуска на указанных выше условиях производится по усмотрению работодателя при наличии денежных средств на эти цели.

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

5.54. По семейным обстоятельствам (заключение брака (в том числе одним из детей), рождение ребенка (в том числе внуков), смерть членов семьи или лиц, состоявших в свойстве с работником) или по другим уважительным причинам, а также работающим пенсионерам по старости (по возрасту), родителям и супругам военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), работающим инвалидам по их письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем, но не менее сроков, установленных трудовым законодательством для соответствующих случаев обязательного предоставления такого отпуска.

5.55. При наличии финансовой возможности работодатель может предоставить работнику отпуск с сохранением заработной платы по указанным в пункте 5.54 коллективного договора основаниям.

Такие отпуска предоставляются только в дни, связанные с соответствующими событиями, на другое время не переносятся и денежной компенсацией не заменяются.

6. Длительные отпуска педагогических работников

6.1. Педагогическим работникам Академии не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного календарного года (далее – длительный отпуск) в соответствии с трудовым законодательством и законодательством об образовании.

Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании основной информации о трудовой деятельности и трудовом стаже, формируемой работодателем в электронном виде в соответствии со статьей 66.1 ТК РФ, других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

6.2. Предоставление длительных отпусков в одном структурном подразделении (при наличии заявлений от нескольких педагогических работников) осуществляется в соответствии с очередностью, устанавливаемой непосредственным руководителем педагогического работника, и утверждаемой проректором по учебной работе, исходя из учебной нагрузки.

6.3. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику по согласованию с руководителем учебного структурного подразделения в любое время в течение учебного года с условием выполнения учебным структурным подразделением, в котором работает педагогический работник, полного объема утвержденной ему учебной нагрузки

с соответствующим ее перераспределением между педагогическими работниками этого структурного подразделения.

6.4. Основанием для предоставления длительного отпуска является письменное заявление педагогического работника на имя ректора Академии, поданное не менее чем за два месяца до предполагаемой даты начала длительного отпуска.

В заявлении указываются продолжительность, даты начала и окончания длительного отпуска.

6.5. Решение о предоставлении длительного отпуска оформляется приказом ректора Академии / руководителя соответствующего филиала или иного обособленного учебного структурного подразделения.

6.6. В случае временной нетрудоспособности педагогического работника, находящегося в длительном отпуске, длительный отпуск продлению не подлежит.

6.7. В случае если педагогический работник принимает решение о досрочном выходе из длительного отпуска либо об отмене длительного отпуска по собственной инициативе, отсчет следующего периода для предоставления длительного отпуска начинается со дня, следующего за днем досрочного выхода из длительного отпуска по собственной инициативе.

6.8. Досрочный выход педагогического работника из длительного отпуска осуществляется на основании его заявления, которое подается не менее чем за две недели до выхода педагогического работника на работу. При этом оставшаяся неиспользованная часть длительного отпуска педагогическому работнику не предоставляется.

6.9. Решение о досрочном выходе из длительного отпуска оформляется приказом ректора Академии / директора соответствующего филиала или директора обособленного учебного структурного подразделения.

6.10 Педагогический работник, которому предоставлен длительный отпуск по основному месту работы, может оформить заявления об отпуске без сохранения заработной платы по всем остальным должностям, которые он занимает в Академии.

6.11. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику с сохранением заработной платы при наличии у работодателя финансовой возможности, в иных случаях такой отпуск предоставляется без сохранения заработной платы, компенсационных и иных выплат, в том числе стимулирующих. Решение об условиях финансирования отпуска принимается ректором Академии / руководителем соответствующего филиала или иного обособленного учебного структурного подразделения.

6.12. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняются место работы (должность), а также объем учебной (педагогической) нагрузки при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).

6.13. На время нахождения педагогического работника в длительном отпуске на его место может быть принят другой работник по срочному трудовому договору.

7. Система оплаты труда и нормирование труда работников.

Единовременные стимулирующие выплаты и компенсации

7.1. Система оплаты труда в Академии устанавливается Положением об оплате труда, утвержденным ученым советом Академии с учетом мнения профсоюзного комитета работников Академии.

Порядок нормирования труда работников Академии определяется Положением об оплате труда, правилами внутреннего трудового распорядка Академии, иными локальными нормативными актами Академии по вопросам организации учебной, учебно-методической, научной работы, принятыми (утвержденными) с учетом мнения профсоюзного комитета работников Академии.

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

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

7.4. Правила оплаты труда работников Академии устанавливаются с учетом положений ФЗ об образовании, а также постановления Правительства Российской Федерации от 05 августа 2008 года № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», иных правовых актов об оплате труда в федеральных бюджетных организациях.

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

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

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

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

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

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

самостоятельное, законное и справедливое определение размеров выплат компенсационного или стимулирующего характера;

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

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

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

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

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

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

при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук – со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче диплома.

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

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

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

7.10. При совмещении профессий или должностей, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников устанавливаются надбавки к должностным окладам (тарифным ставкам). Конкретный размер надбавки каждому работнику определяется соглашением сторон трудового договора в соответствии с Положением об оплате труда. Введение (отмена) совмещения профессий (должностей) является изменением условий трудового договора.

7.11. Выплата заработной платы работникам Академии производится не реже, чем каждые полмесяца, в следующие сроки: 7-го и 22-го числа каждого календарного месяца.

Иные дни выплаты заработной платы с соблюдением правил статьи 136 ТК РФ могут быть установлены трудовыми договорами, заключаемыми с работниками обособленных структурных подразделений Академии по согласованию с ректором Академии, службой главного бухгалтера Академии, с учетом мнения профсоюзного комитета работников Академии. При этом принимаются во внимание графики (сроки) поступления денежных средств на цели оплаты труда, а также даты получения средств на оплату труда, установленные территориальным управлением федерального казначейства.

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

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

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

7.15. В целях материального стимулирования продолжительной и безупречной работы в Академии за счет средств работодателя от приносящей доход деятельности устанавливается единовременное ежегодное поощрение работникам в зависимости от продолжительности непрерывного стажа работы в Академии (выслуга лет) в соответствии с Положением об оплате труда.

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

Юбилейными датами, предоставляющими право на указанную единовременную стимулирующую выплату, для работников обоего пола признаются – 50 лет и далее каждые пять лет.

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

7.18. При направлении работника в служебную командировку в пределах Российской Федерации работодатель возмещает работнику дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) в размере 450 рублей за каждый день нахождения в командировке, включая время проезда к месту командирования и обратно. Время командировки определяется на основании проездных документов.

7.19. Работникам Академии, имеющим стаж непрерывной (не менее 15 лет) и безупречной работы в Академии, являющимся членами профсоюза, один раз в 3 года при наличии финансовой возможности может быть компенсирована стоимость проезда к месту отдыха и обратно, но не более 25 000 рублей, за счет средств профсоюза. Указанная компенсация выплачивается после выхода работника из соответствующего отпуска на основании его заявления, использованных проездных документов и платежных документов, подтверждающих их приобретение.

8. Охрана труда и здоровья. Медицинское обслуживание работников

8.1. Академия обеспечивает безопасность труда и создает условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда, возмещает вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также реализует иные обязанности по обеспечению здоровых и безопасных условий труда, предусмотренные трудовым законодательством.

8.2. В Академии реализуется комплекс мер по созданию здоровых и безопасных условий труда, учитывающих рекомендации Примерного положения о системе управления охраной труда и обеспечения безопасности образовательного процесса в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, находящихся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.

8.3. Работникам Академии гарантируется: рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда;

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

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

защита от воздействия вредных и опасных производственных факторов; обязательное предварительное (при приеме на работу) и периодическое

обучение, инструктаж и проверка знаний по вопросам охраны труда, безопасным приемам и методам работы;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8.7. В качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда Академия может воспользоваться правом возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами, проведение обязательных медицинских осмотров, а также возможность возврата части сумм страховых взносов

(до 30%) на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами (не ранее чем за 5 лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством) в соответствии с бюджетным законодательством Российской Федерации.

8.8. Ежегодные планы Академии по обеспечению надлежащих условий труда разрабатываются и выполняются с учетом Примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней, утвержденного в установленном порядке.

8.9. В Академии создается комиссия по охране труда из представителей работодателя и профсоюзного комитета работников Академии, порядок формирования и работы которой определяется соглашением по охране труда.

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

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

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

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

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

обеспечить разработку локальных нормативных актов (правил, инструкций, положений, указаний) по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации;

создать службу охраны труда или иметь в штате должность специалиста по охране труда;

проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах, выявлять вредные и опасные условия труда, устранять опасные производственные факторы и по результатам специальной оценки, устанавливать доплаты за условия труда, а также предоставлять иные компенсации работникам согласно карте специальной оценки условий труда на рабочем месте;

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

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

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

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

следить за исправностью и качеством работы микрофонов в лекционных аудиториях;

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

8.13. Работодатель обязуется производить своевременную выдачу работникам спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с типовыми отраслевыми нормами бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, правилами обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами.

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

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

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

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

8.17. Работодатель совместно с профкомом обязуется на период действия коллективного договора ежегодно (не позднее 09 сентября) заключать соглашение по охране труда, которое является его неотъемлемой частью (Приложение № 2).

Указанное соглашение содержит перечень мероприятий по улучшению условий труда.

Проект соглашения готовят комиссия по охране труда и профком. Указанный проект подписывается представителями работников и работодателя.

8.18. В целях оздоровления работников Академии и членов их семей, пропаганды здорового образа жизни работодатель организует отдых и занятия на спортивных объектах Академии и в спортивно-оздоровительном лагере «Юрист» (далее – СОЛ «Юрист»).

Работникам Академии обеспечивается возможность посещения физкультурно-оздоровительных комплексов Академии и организованных на их территории секций, спортивно-оздоровительных занятий, соревнований (в качестве зрителей или участников) и т.п., а также приобретения путевок в СОЛ «Юрист» на льготных условиях в соответствии с приказами об установлении стоимости платных услуг.

Скидки на посещение физкультурно-оздоровительных комплексов Академии или их отдельных объектов (бассейна, лыжной базы, тренажерного зала и т.п.), а также на приобретение путевок в СОЛ «Юрист» предоставляются:

1) в размере 100%:

работникам, удостоенным звания Героя Российской Федерации или награжденным тремя орденами Мужества;

работникам, являющимся участниками специальной военной операции;

работникам, являющимся инвалидами вследствие военной травмы или заболевания, полученных в период прохождения военной службы, и ветеранами боевых действий;

работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами;

2) в размере 50%:

работникам, дети, родители (законные представители), братья и (или) сестры, супруги которых принимают (принимали) участие в специальной военной операции;

работникам, являющимся инвалидами I или II группы;

междисциплинарным научным работникам⁵;

иным категориям работников в соответствии с локальными нормативными актами Академии.

8.19. Профсоюзный комитет работников Академии организует и обеспечивает экскурсионный отдых работников Академии в соответствии с планами социальной работы профсоюза Академии и территориального объединения профсоюзов.

8.20. Работодатель по представлению профсоюзного комитета работников Академии приобретает путевки для лечения и отдыха работников в санаториях и иных лечебно-профилактических организациях по правилам финансирования отдыха и оздоровления работников, установленным органами социального

⁵ В настоящем коллективном договоре и локальных нормативных актах Академии – ведущие ученые и (или) специалисты-практики в возрасте до 39 лет, привлеченные Академией к реализации проектов правового прогнозирования в Институте правотворчества и правового прогнозирования в рамках проекта «Междисциплинарная наука» в соответствии с программой развития Академии.

страхования, и исходя из общей суммы платежей на цели социального страхования работников Академии.

Ведущие и главные научные работники, имеющие ученую степень доктора наук, непрерывный стаж работы в Академии (не менее 40 лет), являющиеся членами профсоюза, могут быть направлены на санаторно-курортное лечение за счет средств профсоюза.

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

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

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

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

8.25. Работодатель обеспечивает работникам Академии:

оказание бесплатной первичной, в том числе доврачебной, врачебной и специализированной медико-санитарной помощи в медико-санитарной части Академии в пределах, установленных лицензией на осуществление медицинской деятельности;

укомплектование медикаментами аптек первой помощи работникам в соответствии с требованиями действующего законодательства Российской Федерации;

наличием аптек первой помощи работникам в структурных подразделениях и помещениях Академии, связанных с работами повышенной опасности и вредными условиями труда, а также деканатах учебных структурных подразделений, на кафедрах, в структурных подразделениях, в функции которых входит обеспечение безопасности, в том числе на постах контрольно-пропускных пунктов.

8.26. При наличии финансовой возможности работодатель осуществляет ежегодное добровольное медицинское страхование научно-педагогических работников, трудоустроенных по основному месту работы в Академии, имеющих ученую степень доктора наук и стаж работы в Академии не менее 10 лет, за высокие достижения в научной деятельности.

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

9. Материальная помощь

и иные гарантии работникам

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

9.2. Размер и условия предоставления материальной помощи, осуществляемой из средств Академии, в каждом конкретном случае устанавливаются ректором Академии на основании решения комиссии Академии по социальным вопросам, порядок формирования и работы которой определяется локальным нормативным актом Академии, в исключительных случаях – ректором Академии самостоятельно.

9.3. Материальная помощь из средств профсоюза предоставляется ее членам по постановлению профсоюзного комитета работников Академии. При этом также может учитываться мнение комиссии Академии по социальным вопросам.

9.4. Суммы выплат работникам Академии материальной помощи максимальным размером не ограничиваются.

9.5. Одному из родителей, трудоустроенному в Академии по основному месту работы непрерывно не менее одного года, выплачивается единовременное пособие при рождении ребенка в размере 25 000 рублей сверх пособия, установленного федеральным законом. Пособие, предусмотренное настоящим пунктом, выплачивается наряду с государственным единовременным пособием при рождении ребенка.

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

9.6. Одному из родителей, трудоустроенному в Академии по основному месту работы, находящемуся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет, за счет средств Академии устанавливается ежемесячное пособие в размере 5 000 рублей.

В случае выхода работника из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет выплата указанного в настоящем пункте пособия прекращается.

9.7. Одному из родителей, трудоустроенному в Академии по основному месту работы, имеющему непрерывный стаж работы в Академии не менее 2 лет и вышедшему из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, выплачивается ежемесячное пособие в размере 7 500 рублей до достижения ребенком возраста 3 лет.

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

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

9.9. Академия принимает участие в организации похорон умерших работников и внесших значительный вклад в развитие Академии бывших работников Академии. Решение об организации похорон работника (бывшего работника) силами Академии принимает ректор на основании представления руководителя соответствующего структурного подразделения.

9.10. Работникам, трудоустроенным в Академии по основному месту работы, а также членам их семей предоставляются корпоративные скидки по оплате обучения в Академии до 100% от стоимости обучения в порядке и на условиях, предусмотренных локальными нормативными актами Академии.

9.11. Работодатель предоставляет работникам Академии, не обеспеченным жилыми помещениями в пределах территории города Саратова, свободные (при наличии) жилые помещения в многоквартирном доме Академии (далее – служебные жилые помещения).

При наличии свободных служебных жилых помещений и при соответствии указанным выше критериям в приоритетном порядке указанные помещения предоставляются работникам, являющимся участниками специальной военной операции, лицами, дети, родители (законные представители), братья и (или) сестры которых принимают (принимали) участие в специальной военной операции, а также междисциплинарными научными работниками.

Реализация указанных целей, ведение учета работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, контроля за распределением (предоставлением) служебных жилых помещений в Академии осуществляется жилищной комиссией, в состав которой включается представитель профкома. Порядок работы жилищной комиссии определяется соответствующим локальным нормативным актом Академии.

Служебные жилые помещения предоставляются приказом ректора на основании решения жилищной комиссии Академии в соответствии с положениями статей 93, 104 Жилищного кодекса Российской Федерации, приказа Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 22 декабря 2021 года № 1363 «Об утверждении Порядка включения жилых помещений жилищного фонда Российской Федерации, закрепленных за Министерством науки и высшего образования Российской Федерации и организациями, подведомственными Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, на праве оперативного управления и хозяйственного ведения, в специализированный жилищный фонд с отнесением таких помещений к определенному виду жилых помещений специализированного жилищного фонда, а также исключения жилых помещений из специализированного жилищного фонда, Порядка предоставления жилых помещений специализированного жилищного фонда

в Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации и Порядка предоставления жилых помещений специализированного жилищного фонда в организациях, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации» и локальными нормативными актами Академии.

9.12. Работникам Академии предоставляется служебный транспорт с водителем для осуществления перемещений в связи с выполнением трудовой функции или отдельных поручений работодателя при наличии свободного служебного транспорта в Академии в соответствующий период времени.

10. Взаимоотношения работодателя и профкома.

Гарантии профсоюзной деятельности

10.1. Работодатель и профсоюзный комитет работников Академии обязуются:

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

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

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

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

10.2. Работодатель обязуется обеспечить реализацию прав профсоюзов, способствовать деятельности профсоюза, учитывать мнение профкома при решении вопросов организации и применения труда работников, их социальной защиты.

10.3. С учетом мнения профкома работодателем рассматриваются и решаются следующие вопросы: расторжение трудового договора по инициативе работодателя с работниками, являющимися членами профсоюза;

привлечение работников Академии к сверхурочным работам, к работам в выходные и нерабочие праздничные дни;

разделение рабочего дня на части;

установление очередности (график) предоставления отпусков;

установление систем оплаты труда в Академии, разработка и принятие приложения об оплате труда работников Академии;

нормирование труда;

утверждение правил и инструкций по охране труда, создание комиссии по охране труда;

установление перечня должностей/работ с ненормированным рабочим днем;

принятие правил внутреннего трудового распорядка Академии;

утверждение графиков сменности;

установление сроков выплаты заработка и утверждение формы расчетного листка;

установление надбавок и доплат к заработной плате за условия труда;

установление повышенной оплаты труда за работу в ночное время;

определение форм и сроков профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников Академии;

установление правил аттестации работников;

принятие локального нормативного акта о временном переводе работников на дистанционную работу в обстоятельствах чрезвычайного характера.

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

10.5. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на расчетный счет профсоюзного комитета работников Академии членские профсоюзные взносы из заработной платы работников по личному заявлению членов профсоюза. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет профсоюзного комитета в день выплаты заработной платы.

10.6. Академия перечисляет на счет профсоюза денежные средства для ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и иной работы. Конкретные размеры отчислений устанавливаются отдельным соглашением.

10.7. Работодатель обязуется выделить профкому оборудованное помещение и обеспечивает иные предусмотренные законом условия для работы.

10.8. Работодатель предоставляет профсоюзному комитету по его запросу нормативные акты Академии, правовую и иную информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий социально-культурного назначения и общественного питания.

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

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

10.11. Профком осуществляет в установленном законом и уставом профсоюза порядке контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

10.12. Профком обязуется принимать участие в организации и проведении спортивно-массовых, культурно-воспитательных и иных

мероприятий с участием работников, совместно с работодателем проводить работу по оздоровлению работников и детей работников Академии.

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

10.14. Работники, входящие в состав профсоюзного комитета работников Академии, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях организаций – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в организации; а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в организации, профорганизаторы – соответствующего вышестоящего профсоюзного органа. Временный перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного комитета, членами которого они являются.

10.15. Увольнение председателя, заместителя председателя профсоюзного комитета работников Академии, а также членов профкома, не освобожденных от основной работы, бывших профсоюзных работников по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением работников, производится с соблюдением гарантий, предусмотренных трудовым законодательством.

11. Действие коллективного договора.

Контроль исполнения коллективного договора и ответственность сторон

11.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу со дня подписания и действует по 9 сентября 2027 года, за исключением Приложения № 2 к коллективному договору, сроки действия которого определяются в пункте 8.17 коллективного договора. Подписанный сторонами коллективный договор работодатель направляет в течение 7 календарных дней со дня подписания на уведомительную регистрацию в Министерство труда и социальной защиты Саратовской области.

Председатель профкома обязуется провести регистрацию коллективного договора в Профессиональном союзе работников народного образования и науки Российской Федерации в установленные законодательством сроки. После уведомительной регистрации настоящий коллективный договор рассылается в виде электронного образа в системе электронного документооборота Академии во все структурные подразделения, а также размещается на официальном сайте Академии с соблюдением требований действующего законодательства.

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

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

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

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

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

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

11.8. Отчет о выполнении обязательств по коллективному договору рассматривается на Конференции работников и обучающихся Академии при принятии нового коллективного договора.

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

Коллективный договор содержит следующие приложения:

Приложение № 1 «Положение о комиссии по трудовым спорам федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Саратовская государственная юридическая академия»;

Приложение № 2 «Соглашение по охране труда между работодателем и работниками федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Саратовская государственная юридическая академия».

**Приложение № 1
к Коллективному договору
федерального государственного
бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Саратовская государственная
юридическая академия»
на 2024-2027 годы**

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

1. Общие положения

1.1. Положение о комиссии по трудовым спорам федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Саратовская государственная юридическая академия» (далее соответственно – Положение, работодатель или Академия) определяет компетенцию, порядок формирования и работы комиссии по трудовым спорам Академии (далее – Комиссия, КТС), совместно созданной Академией и ее трудовым коллективом для урегулирования индивидуальных трудовых споров, возникающих между работниками и работодателем.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с:
Трудовым кодексом Российской Федерации;
приказом Федеральной службы по труду и занятости от 11 ноября 2022 года № 253 «Об утверждении Руководства по соблюдению обязательных требований трудового законодательства»;
иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
уставом Академии;
коллективным договором Академии.

1.3. Под индивидуальным трудовым спором в настоящем Положении понимаются неурегулированные разногласия между работодателем и работником (в том числе бывшим работником, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем – в случае отказа работодателя от заключения такого договора) по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в КТС (далее – индивидуальный трудовой спор, спор).

2. Порядок формирования Комиссии

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

2.2. Представители работников в КТС избираются Конференцией работников и обучающихся Академии или делегируются профсоюзным комитетом Первичной профсоюзной организации преподавателей и сотрудников Саратовской государственной юридической академии (далее соответственно – профком, профсоюз) с последующим утверждением на Конференции работников и обучающихся Академии.

Членами КТС могут быть избраны любые работники независимо от членства в профсоюзе, занимаемой должности, выполняемой работы, за исключением ректора Академии.

Представители работодателя назначаются в Комиссию приказом ректора, которым утверждается состав Комиссии.

2.3. КТС создается на срок действия коллективного договора. По истечении указанного срока формируется новый состав КТС.

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

2.5. Члены КТС путем открытого голосования избирают из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря Комиссии, которые могут быть представителями работодателя или представителями работников.

2.6. При увольнении работника, являющегося членом КТС, представители работников избирают, а работодатель назначает нового работника в состав КТС в порядке, указанном в пункте 2.2 настоящего Положения.

3. Компетенция Комиссии

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

3.2. К компетенции КТС относятся споры:

об изменении существенных условий трудового договора;

об оплате сверхурочных работ;

о применении дисциплинарных взысканий;

о выплате компенсаций при направлении в командировку;

о возврате денежных сумм, удержанных из заработной платы в счет возмещения ущерба, причиненного работодателю;

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

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

3.4. В случае если работник обратился с заявлением в КТС о рассмотрении спора, неподведомственного ей, Комиссия вправе рассмотреть

данное заявление и выдать по спорному вопросу разъяснение рекомендательного характера.

4. Порядок обращения в Комиссию

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

4.2. Работник может обратиться в КТС с заявлением, в котором излагает существо трудового спора, в трехмесячный срок со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права. Заявление может быть подано работником лично или направлено по почте.

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

4.3. Заявление работника, поступившее в КТС, подлежит обязательной регистрации в специальном журнале, который ведет секретарь КТС.

4.4. Отказ в приеме заявления по мотивам пропуска работником трехмесячного срока не допускается. Отсутствие уважительной причины пропуска срока для обращения в КТС является основанием для отказа в удовлетворении требований работника.

5. Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора

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

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

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

5.4. Прием заявлений в КТС производится секретарем КТС в рабочее время или членами КТС на площадках.

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

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

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

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

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

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

О переносе даты рассмотрения спора своевременно уведомляются работник и работодатель.

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

5.9. Рассмотрение дела по существу начинается с оглашения председателем КТС заявления работника. Затем выясняется личность работника, подавшего заявление, и вопрос о том, подлежит ли спор работника разрешению КТС, заслушиваются мнения членов Комиссии, исследуются представленные работником и работодателем материалы и документы.

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

5.11. Требование Комиссии о предоставлении необходимой документации в определенный срок подлежит обязательному исполнению.

5.12. На заседании КТС секретарем ведется протокол, в котором указываются: дата и место проведения заседания; сведения о явке работника, работодателя, свидетелей, специалистов; краткое изложение заявления работника; краткие объяснения сторон, свидетелей, специалистов; дополнительные заявления, сделанные работником; представление письменных доказательств; результаты обсуждения КТС; результаты голосования; принятое решение.

5.13. Протокол подписывается председателем Комиссии или его заместителем и заверяется печатью Комиссии.

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

6. Порядок принятия решения Комиссии и его содержание

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

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

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

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

6.5. Вводная часть решения должна содержать:
полное наименование Академии;
дата и место принятия решения;
наименование КТС, принявшей решение;

состав КТС, сведения о сторонах, других лицах, участвующих в рассмотрении спора, их представителях, включая фамилии, имена, отчества (при наличии);

предмет спора или заявленное требование.

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

6.7. В мотивировочной части решения КТС излагаются:

обстоятельства дела, установленные Комиссией;

доказательства, на которых основаны выводы КТС об этих обстоятельствах;

доводы, по которым Комиссия отвергает те или иные доказательства; нормативно-правовые акты, которыми руководствовалась Комиссия.

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

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

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

6.10. Копии решения КТС, подписанные председателем Комиссии или его заместителем и заверенные печатью Комиссии, вручаются работнику и работодателю или их представителям в течение 3 (трех) дней со дня принятия решения.

6.11. Вынесение решения КТС по соответствующему спору лишает работника права вновь обратиться в Комиссию, даже если он располагает новыми доказательствами.

7. Исполнение решений Комиссии

7.1. Решение Комиссии подлежит исполнению работодателем в течение 3 (трех) дней по истечении 10 (десяти) дней, предусмотренных на обжалование. В случае неисполнения решения Комиссии в установленный срок по заявлению работника КТС выдает ему или его представителю удостоверение, являющееся исполнительным документом.

В удостоверении указываются: наименование КТС;

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

дата принятия решения КТС, подлежащего исполнению;

фамилия, имя, отчество (при наличии) взыскателя, его место жительства;

наименование должника, его адрес;

резольютивная часть решения КТС;

дата вступления в силу решения КТС;

дата выдачи удостоверения и срок предъявления его к исполнению.

7.2. Удостоверение подписывается председателем КТС и заверяется печатью Комиссии.

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

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

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

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

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

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

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

9. Гарантии работникам-членам Комиссии

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

9.2. Увольнение работников, входящих в состав КТС, определяется трудовым законодательством Российской Федерации.

**Приложение № 2
к Коллективному договору
федерального государственного
бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Саратовская государственная
юридическая академия»
на 2024-2027 годы**

Соглашение по охране труда на период с 2024 по 2025 годы

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Саратовская государственная юридическая академия» (далее – Академия, работодатель) в лице ректора Ильговой Екатерины Владимировны и работники Академии в лице председателя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации преподавателей и сотрудников Саратовской государственной юридической академии (далее – Профком) Елистратовой Валентины Александровны, совместно именуемые в дальнейшем Стороны, заключили соглашение по охране труда о том, что в течение 2024-2025 годов Стороны обязуются выполнить следующие условия по охране труда:

1. Организационные мероприятия

1.1. Работодатель в соответствии с действующими нормативными правовыми актами в области охраны труда обязуется обеспечить:

1) безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

2) соблюдение соответствующих требований охраны и гигиены труда, условий труда на каждом рабочем месте;

3) оснащение рабочего места необходимым оборудованием, мебелью, инструментом и инвентарем;

4) наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажей и других материалов за счет средств работодателя;

5) защиту работников от воздействия вредных и опасных производственных факторов;

6) информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средств индивидуальной защиты;

7) предоставление работникам другой работы на время устранения опасности для их жизни и здоровья, возникшей вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда либо оплату времени простоя;

8) проведение обучения и проверки знаний по охране труда работников в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда;

9) недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке медицинский осмотр, обучение, инструктажи по охране труда и проверку знаний требований охраны труда;

10) проведение специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков;

11) осуществление на основании результатов специальной оценки условий труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, выплаты компенсационного характера, досрочного назначения трудовой пенсии по старости. При изменении условий труда и на основании результатов специальной оценки условий труда работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда, льготы и компенсации устанавливаются соответствующими нормативными правовыми актами;

12) проведение регулярной влажной уборки аудиторий и коридоров учебных корпусов;

13) обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

14) расследование и учет в установленном нормативными правовыми актами порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

15) приобретение и выдачу работникам медицинских средств для оказания первой помощи.

1.2. Профком обязуется:

1) содействовать работе уполномоченных по охране труда в структурных подразделениях;

2) регулярно заслушивать отчет уполномоченных по охране труда в структурных подразделениях.

1.3. Работодатель и Профком обязуются обеспечить создание на паритетной основе из представителей Профкома, избираемых открытым голосованием простым большинством голосов на его заседании, и представителей работодателя комиссии по охране труда Академии, к полномочиям которой относятся:

1) реализация следующих задач:

разработка и дальнейшее совершенствование программы совместных действий работодателя, работников, профсоюза по обеспечению безопасных условий труда и соблюдению требований охраны труда;

рассмотрение проектов локальных нормативных актов Академии по охране труда и формирование предложений по их корректировке в целях недопущения противоречий требованиям действующего законодательства или ущемления прав работников;

рассмотрение предложений по разработке организационно-технических и санитарно-оздоровительных мероприятий для подготовки проекта соответствующих раздела, приложения к коллективному договору;

участие в организации и проведении контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, выполнением требований охраны труда, а также за правильностью обеспечения и применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

подготовка и представление работодателю предложений по улучшению условий и охраны труда по результатам проведения проверок, а также на основе анализа причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;

рассмотрение результатов проведения специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков, поступивших особых мнений, а также замечаний и предложений профсоюза;

содействие работодателю в информировании работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья и о полагающихся работникам средствах индивидуальной защиты, компенсациях и льготах;

2) выполнение следующих функций:

а) рассмотрение предложений работодателя, работников, профкома с целью выработки рекомендаций по улучшению условий и охраны труда;

б) участие в проведении проверок состояния условий и охраны труда на рабочих местах, рассмотрении их результатов, выработка предложений работодателю по приведению условий и охраны труда в соответствие с обязательными требованиями охраны труда;

в) подготовка и представление работодателю предложений по совершенствованию организации работ с целью обеспечения охраны труда и сохранения здоровья работников, создания системы поощрения работников, соблюдающих требования охраны труда;

г) оказание содействия работодателю в:

организации обучения по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, а также в организации проверки знаний требований охраны труда и проведения инструктажей по охране труда;

мероприятиях по организации проведения предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров и учету результатов медицинских осмотров при трудоустройстве;

рассмотрении вопросов финансирования мероприятий по охране труда, обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также осуществлении контроля за расходованием средств, направляемых на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;

своевременной бесплатной выдаче работникам, занятым на работах с вредными (опасными) условиями труда, молока и других равноценных пищевых продуктов, лечебно-профилактического питания;

внедрении более совершенных технологий производства, нового оборудования, средств автоматизации и механизации производственных процессов с целью создания безопасных условий труда, ликвидации (сокращения числа) рабочих мест с вредными (опасными) условиями труда;

рассмотрении обстоятельств, выявлении причин, приводящих к микроповреждениям (микротравмам);

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

е) участие в работе по пропаганде охраны труда в Академии, повышению ответственности работников в области соблюдения требований по охране труда;

ж) информирование работников о:

проводимых мероприятиях по улучшению условий и охраны труда, профилактике производственного травматизма, профессиональных заболеваний;

результатах специальной оценки условий труда на их рабочих местах, в том числе о декларировании соответствия условий труда на рабочих местах государственным нормативным требованиям охраны труда;

действующих нормативах по обеспечению смывающими и обезвреживающими средствами, прошедшей обязательную сертификацию или декларирование соответствия специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, содействие осуществляемому у работодателя контролю за обеспечением ими работников, правильностью их применения, организацией их хранения, стирки, чистки, ремонта, дезинфекции и обеззараживания;

3) право на:

а) получение от работодателя информации о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, производственном травматизме и профессиональных заболеваниях, наличии опасных и вредных производственных факторов и принятых мерах по защите от их воздействия, о существующем риске повреждения здоровья;

б) заслушивание на своих заседаниях:

сообщений работодателя (его представителей) по вопросам выполнения обязательств Академии по обеспечению здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах и соблюдения гарантий прав работников на охрану труда;

руководителей структурных подразделений и иных должностных лиц Академии, работников, допустивших нарушения требований охраны труда, повлекшие за собой тяжелые последствия, и вносить работодателю предложения о привлечении их к ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации;

в) участие в подготовке предложений по формированию раздела, приложения к коллективному договору по вопросам, находящимся в компетенции комиссии;

г) внесение работодателю предложений о моральном и материальном поощрении работников за активное участие в мероприятиях по улучшению условий и охраны труда;

д) участие в разрешении трудовых споров, связанных с применением законодательства об охране труда, изменением условий труда, предоставлением работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, предусмотренных законодательством гарантий и компенсаций.

2. Состав, порядок формирования и организации деятельности комиссии по охране труда

2.1. Состав комиссии по охране труда (не более 10 представителей Сторон) утверждается приказом ректора Академии.

Председатель, заместители от каждой стороны социального партнерства и секретаря избираются на первом заседании комиссии. Председателем комиссии является ректор или его уполномоченный представитель, одним из заместителей является представитель профкома, секретарем – специалист по охране труда управления кадрового и документационного обеспечения (далее – специалист по охране труда).

2.2. Член комиссии по охране труда может быть освобожден от своих обязанностей:

по собственному желанию на основании письменного заявления;

при увольнении из Академии;

по иным основаниям по решению комиссии.

В случае выбытия члена комиссии по охране труда в течение срока ее полномочий Профком либо работодатель соответственно производят замену своего представителя в комиссии по охране труда.

2.3. Комиссия по охране труда осуществляет свою деятельность в соответствии с разрабатываемыми ею регламентом, программой и планами работы, которые утверждаются председателем. Заседания комиссии по охране труда проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в квартал.

2.4. Члены комиссии по охране труда выполняют свои обязанности на общественных началах без освобождения от основной работы.

2.5. В своей работе комиссия по охране труда взаимодействует с государственными органами управления охраной труда, органом исполнительной власти Саратовской области в сфере охраны труда, органами государственного надзора (контроля) за соблюдением трудового законодательства в Саратовской области, другими органами государственного надзора (контроля), а также с технической инспекцией труда профсоюзов.

2.6. Для выполнения возложенных задач члены комиссии проходят обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

2.7. Члены комиссии по охране труда, представляющие работников, не реже одного раза в год отчитываются перед Профкомом или Конференцией работников и обучающихся Академии о проделанной ими работе.

Профком или Конференция работников и обучающихся Академии вправе отзывать из состава комиссии по охране труда своих представителей в случае признания их работы неудовлетворительной и выдвигать в ее состав новых представителей.

Работодатель вправе отзывать своих представителей из состава комиссии по охране труда и назначать вместо них новых представителей посредством издания соответствующего приказа ректора Академии.

3. Технические мероприятия

Работодатель обязан проводить следующие технические мероприятия:

1) осуществление общего технического осмотра зданий и других сооружений Академии на соответствие требованиям безопасной эксплуатации (2 раза в год в весенний и осенний периоды);

2) внедрение и совершенствование технических устройств, обеспечивающих защиту работников Академии от поражения электрическим током;

3) установка новых и реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем в производственных и бытовых помещениях, тепловых и воздушных завесах с целью выполнения нормативных требований по микроклимату и чистоте воздушной среды в производственных и бытовых помещениях Академии;

4) реконструкция и модернизация зданий, сооружений и помещений Академии с целью выполнения нормативных санитарных требований, строительных норм и правил;

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

4. Охрана здоровья и социальное обеспечение работников

4.1. Работодатель и Профком обязуются:

1) приобретать путевки на санаторно-курортное лечение работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами (исключая

размещение в номерах высшей категории) за счет средств от приносящей доход деятельности Академии в соответствии с ежегодным планом мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда в Академии;

2) предоставлять работникам Академии возможность льготного посещения бассейна, расположенного в физкультурно-оздоровительном комплексе № 2;

3) организовывать туристические поездки по России для работников Академии.

4.2. Работодатель обязуется:

1) реализовывать мероприятия по приведению уровней воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на рабочих местах в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда;

2) проводить обучение по охране труда и (или) обучение по вопросам безопасного ведения работ, в том числе горных работ, а также действиям в случае аварии или инцидента на опасном производственном объекте;

3) обеспечить работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, средствами индивидуальной защиты, изготовленными на территории Евразийского экономического союза, в соответствии с едиными типовыми нормами выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств по профессиям (должностям) и (или) на основании результатов проведения специальной оценки условий труда;

4) проводить обязательные предварительные медицинские осмотры (обследования) работников (при приеме на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, предусмотренные законодательством и иными нормативными правовыми актами (Приложение № 1);

5) проводить обязательные психиатрические освидетельствования работников, осуществляющих отдельные виды работ в соответствии с требованиями действующего законодательства;

б) приобретать для работников, которые проходят обязательные предсменные (послесменные) и (или) предрейсовые (послерейсовые) медицинские осмотры, зарегистрированные в установленном порядке медицинские изделия для количественного определения алкоголя в выдыхаемом воздухе, а также для определения наличия психоактивных веществ в моче;

7) приобретать отдельные приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, непосредственно предназначенных для обеспечения безопасности работников (или) контроля за безопасным ведением работ в рамках технологических процессов, в том числе на подземных работах;

8) приобретать отдельные приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, непосредственно обеспечивающих проведение обучения по вопросам безопасного ведения работ, действиями в случае аварии или инцидента на опасном производственном объекте и (или) дистанционную видео- и аудиофиксацию инструктажей, обучения и иных форм подготовки работников по безопасному производству работ, а также хранение результатов таких фиксаций;

9) приобретать отдельные приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, сервисов, систем, непосредственно предназначенных для мониторинга на рабочем месте состояния

здоровья работников, занятых на работах с вредными (или) опасными производственными факторами;

10) приобретение и выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты согласно Приложению № 2 и смывающими средствами согласно Приложению № 3, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах, связанных с загрязнением.

5. Мероприятия по пожарной безопасности

5.1. Работодатель обязуется проводить следующие мероприятия по пожарной безопасности:

1) разработка и обеспечение помещений Академии инструкцией и планом-схемой эвакуации людей на случай возникновения пожара;

2) обеспечение структурных подразделений Академии первичными средствами пожаротушения;

3) организация обучения работников и обучающихся Академии мерам пожарной безопасности и проведение тренировочных мероприятий по эвакуации.

5.2. Неотъемлемыми частями настоящего Соглашения являются следующие приложения:

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

Приложение № 2 «Перечень профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты ФГБОУ ВО «СГЮА»;

Приложение № 3 «Перечень профессий работников и норм бесплатной выдачи работникам смывающих средств за счет средств ФГБОУ ВО «СГЮА»;

Приложение № 4 «Перечень мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда в ФГБОУ ВО «СГЮА».

От работодателя:

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

_____ Е.В. Ильгова

«___» сентября 2024 года

От работников:

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

_____ В.А. Елистратова

«___» сентября 2024 года

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

№ п/ п	Наименование		Пункт приказа Министерства здравоохранения Российской Федерации № 29н от 28 января 2021 года	Периоди чность проведе ния осмотро в
	Работ (вредных факторов)	Профессий		
1	Работы по обслуживанию и ремонту действующих электроустановок с напряжением 50В и выше переменного тока, 75 В и выше постоянного тока, а также монтажные, наладочные работы, испытания и измерения в этих электроустановках	Главный энергетик; Ведущий инженер; Инженер 1 категории; Мастер участка; Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования (дежурный)	Периодичность и объем обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников п. 9 приложения к Приказу	1 раз в 2 года
2	Электрогазосварочные работы	Электрогазосварщик	Периодичность и объем обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников п. 1.17, 3.1.7, 4.2.1, приложения к Приказу	1 раз в 2 года

3	Работы, непосредственно связанные с применением легковоспламеняющихся материалов.	Маляр	Периодичность и объем обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников п. 13 приложения к Приказу	1 раз в 2 года
4	Работы на высоте	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (дежурный); Маляр; Мастер участка; Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования (дежурный); Электроник	Периодичность и объем обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников п. 6.2 приложения к Приказу	1 раз в год
5	Работы, выполняемые непосредственно на механическом оборудовании, имеющем открытые движущиеся (вращающиеся) элементы конструкции	Слесарь-ремонтник; Плотник; Печатник трафаретной печати	Периодичность и объем обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников п. 15 приложения к Приказу	1 раз в 2 года
6	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	по отдельному списку	Периодичность и объем обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников п. 15 приложения к Приказу	1 раз в год

			осмотров работников п. 25 приложения к Приказу	
7	Работы в медицинских организациях	Главный врач; Старшая медицинская сестра; Врач-специалист; Медицинская сестра; Медицинская сестра по массажу; Медицинский регистратор	Периодичность и объем обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников п. 27 приложения к Приказу	1 раз в год
8	Работы на водопроводных сооружениях, связанные с подготовкой воды и обслуживанием водопроводных сетей	Слесарь-сантехник; Слесарь-сантехник (дежурный)	Периодичность и объем обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников п. 24 приложения к Приказу	1 раз в год
9	Управление наземными транспортными средствами: категории «А», «В», «ВЕ», трактора и другие самоходные машины	Водитель автомобиля; Водитель автомобиля (дежурный); Тракторист;	Периодичность и объем обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников п. 18.1. приложения к Приказу	1 раз в 2 года
10	Неионизирующие излучения	Ведущий электроник; Электроник 1 категории; Электроник	Периодичность и объем обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников п. 4.2.1. приложения к Приказу	1 раз в 2 года
11	Работы,	Оператор	Периодичность	1 раз

	непосредственно связанные с обслуживанием оборудования, работающего под избыточным давлением более 0,07 МПа	теплового пункта ЦТП	и объем обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников п. 12 приложения к Приказу	в 2 года
--	---	----------------------	---	----------

От работодателя:

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

_____ Е.В. Ильгова

«___» сентября 2024 года

От работников:

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

_____ В.А. Елистратова

«___» сентября 2024 года

Приложение № 2
к соглашению по охране труда
на период с 2024 по 2025 года

**Перечень
профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное
получение специальной одежды, специальной обуви и других средств
индивидуальной защиты ФГБОУ ВО «СГЮА»**

№ п/п	Основание	Профессия	Тип средства защиты	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи
1	Приказ Минтруда России от 29 октября 2021 года № 767н п. 783	Водитель автомобиля	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.
				Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
				Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года
			Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара
			Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
			Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
			Средства защиты глаз	Очки защитные от ультрафиолетового излучения, слепящей яркости	1 шт.

2	Приказ Минтруда России от 29 октября 2021 года № 767н п. 997	Дворник	<p>Одежда специальная защитная</p> <hr/> <p>Средства защиты ног</p> <hr/> <p>Средства защиты рук</p> <hr/> <p>Средства защиты головы</p>	<p>Жилет сигнальный повышенной видимости</p> <hr/> <p>Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)</p> <hr/> <p>Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды</p> <hr/> <p>Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), от общих производственных загрязнений</p> <hr/> <p>Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ</p> <hr/> <p>Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)</p> <hr/> <p>Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений</p>	<p>1 шт.</p> <hr/> <p>1 шт.</p> <hr/> <p>1 шт. на 2 года</p> <hr/> <p>1 пара</p> <hr/> <p>12 пар</p> <hr/> <p>12 пар</p> <hr/> <p>1 шт.</p>
3	Приказ Минтруда России от 29 октября 2021 года № 767н п. 1942	Маляр	<p>Одежда специальная защитная</p> <hr/> <p>Средства защиты ног</p> <hr/> <p>Средства защиты рук</p>	<p>Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)</p> <hr/> <p>Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)</p> <hr/> <p>Нарукавники для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ</p> <hr/> <p>Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания), воды и растворов</p>	<p>1 шт.</p> <hr/> <p>1 пара</p> <hr/> <p>12 пар</p> <hr/> <p>12 пар</p>

			Средства защиты головы	нетоксичных веществ Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
			Средства защиты глаз	Каска защитная от механических воздействий Очки защитные от капель и брызг жидкостей	1 шт. на 2 года 1 шт.
			Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные, противогазовые, противогазоаэрозольные (комбинированные) средства индивидуальной защиты органов дыхания с изолирующей лицевой частью (полумаской, маской, четвертьмаской)	до износа
4	Приказ Минтруда России от 29 октября 2021 года № 767н п. 3293	Оператор теплового пункта	Одежда специальная защитная Средства защиты ног Средства защиты рук Средства защиты головы	Костюм от механических воздействий (истирания) Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. 1 пара 12 пар 1 шт.
5	Приказ Минтруда России от 29 октября 2021 года № 767н п. 3591	Плотник	Одежда специальная защитная Средства защиты ног	Костюм от механических воздействий (порезов, проколов) Обувь специальная для защиты от механических воздействий (проколов, порезов, ударов)	1 шт. 1 пара

			Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (порезов, проколов)	12 пар
			Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
			Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.
6	Приказ Минтруда России от 29 октября 2021 года № 767н п. 4030	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Одежда специальная защитная	Костюм от механических воздействий (истирания)	1 шт.
			Средства защиты ног	Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года
			Средства защиты рук	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара
			Средства защиты головы	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
				Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
				Каска защитная от механических воздействий	1 шт. на 2 года
7	Приказ Минтруда России от 29.10.2021 г. № 767н п. 4560	Слесарь-ремонтник	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
			Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара

			Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания, проколов)	12 пар
			Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
			Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.
8	Приказ Минтруда России от 29 октября 2021 года № 767н п. 4561	Слесарь-сантехник	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.
				Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
				Костюм для защиты от воды	1 шт. на 2 года
			Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара
			Средства защиты рук	Нарукавники для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар
				Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
			Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
			Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием	1 шт.

				от запотевания	
9	Приказ Минтруда России от 29 октября 2021 года № 767н п. 4732	Сторож (вахтер)	Одежда специальная защит	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.
				Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
			Средства защиты ног	Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года
			Средства защиты рук	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 шт. на 2 года
			Средства защиты головы	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
				Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
10	Приказ Минтруда России от 29 октября 2021 года № 767н п. 4932	Уборщик производственных и служебных помещений	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
			Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) и от скольжения	1 пара
			Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
			Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
11	Приказ Минтруда России от 29 октября 2021 года	Электрогазо сварщик	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от искр и брызг расплавленного металла, металлической окалины	2 шт.

	№ 767н п. 5240			Фартук для защиты от искр и брызг расплавленного металла, металлических окалины	2 шт.
			Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), искр и брызг расплавленного металла, металлической окалины	1 пара
			Средства защиты рук	Перчатки для защиты от искр и брызг расплавленного металла, металлической окалины	12 пар
			Средства защиты головы	Головной убор для защиты от искр и брызг расплавленного металла и горячих частиц	1 шт.
				Каска защитная от повышенных температур	1 шт. на 2 года
			Средства защиты лица	Щиток защитный лицевой от брызг раскаленного металла и горячих частиц	1 шт.
			Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные, противогазовые, противогазоаэрозольные (комбинированные) средства индивидуальной защиты органов дыхания с изолирующей лицевой частью (полумаской, маской, четвертьмаской)	до износа
12	Приказ Минтруда России от 29 октября 2021 года № 767н п. 5300	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от термических рисков электрической дуги Белье специальное или Белье специальное	1 шт. на 2 года 4 шт.

			Средства защиты ног	хлопчатобумажное Обувь специальная для защиты от термических рисков электрической дуги	1 пара
			Средства защиты рук	Обувь специальная диэлектрическая Перчатки термостойкие	определяется документам и изготовителем
			Средства защиты головы	Перчатки специальные диэлектрические Подшлемник термостойкий	6 пар определяется документам и изготовителем
			Средства защиты лица	Каска защитная от повышенных температур Щиток защитный лицевой с термической окантовкой	1 шт. 1 шт. на 2 года
					1 шт. на 2 года

От работодателя:

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

От работников:

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

_____ Е.В. Ильгова

_____ В.А. Елистратова

«__» сентября 2024 года

«__» сентября 2024 года

**Перечень
профессий работников и норм бесплатной выдачи работникам
смывающих средств за счет средств работодателя ФГБОУ ВО «СГЮА»**

№ п/п	Профессия, должность	Очищающие средства, норма выдачи на одного работника в месяц	Приказ Минтруда России от 29 октября 2021 года № 767н
1	Водитель автомобиля	мыло 200 г*	Приложение 3, таблица 1
2	Дворник	мыло 200 г*	Приложение 3, таблица 1
3	Маляр	мыло 200 г*	Приложение 3, таблица 1
4	Оператор теплового пункта ЦТП	мыло 200 г*	Приложение 3, таблица 1
5	Плотник	мыло 200 г*	Приложение 3, таблица 1
6	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	мыло 200 г*	Приложение 3, таблица 1
7	Слесарь-ремонтник	мыло 200 г*	Приложение 3, таблица 1
8	Слесарь-сантехник	мыло 200 г*	Приложение 3, таблица 1
9	Уборщик служебных помещений	мыло 200 г*	Приложение 3, таблица 1
10	Электрогазосварщик	мыло 200 г*	Приложение 3, таблица 1
11	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	мыло 200 г*	Приложение 3, таблица 1

- или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах – 250 мл

От работодателя:

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

_____ Е.В. Ильгова

«__» сентября 2024 года

От работников:

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

_____ В.А. Елистратова

«__» сентября 2024 года

Перечень мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда в ФГБОУ ВО «СГЮА»

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Количество	Стоимость работ в тыс. руб.	Срок выполнения мероприятия	Ответственные за выполнения мероприятий
1	2	3	4	5	6	7
1	Проведение специальной оценки условий труда	рабочие места	100	150 000	В течение года	Специалист по охране труда
2	Приобретение и выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	человек	84	600 000	В течение года	Специалист по охране труда
3	Прохождение обучения работниками в организации оказывающей услуги по обучению вопросам охраны труда, требованиям охраны труда, проверки знаний требований охраны труда, обучение работе на высоте	человек	80	350 000	В течение года	Специалист по охране труда
4	Проведение обязательных предварительных (при приеме на работу) и	человек	834	1 114 000	Первый, третий-квартал года	Специалист по охране труда

	периодических (в течении трудовой деятельности) медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований работников, осуществляющих отдельные виды работ					
5	Приобретение и выдача медицинских средств для оказания первой помощи	штук	20	40 000	Четвертый квартал года	Специалист по охране труда
6	Проведение оценки профессиональных рисков	рабочее место	125	150 000	В течение года	Специалист по охране труда
7	Проведение: вводного инструктажа, первичного инструктажа, повторного инструктажа	Работники, вновь принятые на работу Работники, вновь принятые на работу Работники Академии	Количество работников зависит от числа принятых на работу работников	0 (инструктажи проводит специалист по охране труда, руководители структурных подразделений ФГБОУ ВО «СГЮА»	При приеме на работу При приеме на работу В течение года	Специалист по охране труда, руководители структурных подразделений

8	Рассмотрение и актуализация инструкций по охране труда	штук	Утверждение и актуализация инструкций по охране труда проводится в случаях необходимости	0 (инструкции разрабатываются руководителем структурных подразделений под контролем специалиста по охране труда)	В течение года	Специалист по охране труда, руководители структурных подразделений
9	Обеспечение законодательными и иными нормативно-правовыми актами по охране труда	штук	законодательными и иными нормативно-правовыми актами по охране труда обеспечены все структурные подразделения ФГБОУ ВО «СГЮА»	0 (инструкциями обеспечивает специалист по охране труда путем рассылки в 1С: Документооборот)	В течение года	Специалист по охране труда, руководители структурных подразделений
10	Проведение предрейсовых медицинских осмотров водителей автомобилей	человек	17	0 (осмотры проводит главный врач МСЧ ФГБОУ ВО «СГЮА»)	Ежедневно	Главный врач МСЧ
11	Проведение	рабочие	750	0 (контроль)	Согласно	Руководители

	производственного контроля	места		проводится руководителями структурных подразделений)	программе производствен ного контроля	структурных подразделений
--	-------------------------------	-------	--	---	---	------------------------------

От работодателя:

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

_____ Е.В. Ильгова

« ____ » сентября 2024 года

От работников:

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

_____ В.А. Елистратова

« ____ » сентября 2024 года