

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Мочалов Олег Дмитриевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 06.04.2021 13:01:44
Уникальный программный ключ:
348069bf6a54fa85555f48cd1f95b4041252687c434adebbd49b54c198326542

Министерство труда, занятости и
миграционной политики Самарской области
Присвоен
регистрационный номер 0366 2019
от «14» июня 20 19 г.
Условия, ухудшающие положение работников,
не выявлены.
Консультант Корнеева ЛА
(должность, Ф.И.О.)

Коллективный договор
федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования
«Самарский государственный социально-педагогический университет»
на 2019-2022 гг.

Принят конференцией работников
и обучающихся СГСПУ
протокол от 16.04.2019 № 1

От работников

От работодателя

Председатель первичной профсоюзной
организации работников
Самарского государственного
социально-педагогического
университета

Ректор СГСПУ


С.А. Севенюк



О.Д. Мочалов

20 июня 2019 г.

16 мая 2019 г.

Самара, 2019

Трудовой коллектив работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Самарский государственный социально-педагогический университет» в лице профсоюзного комитета федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Самарский государственный социально-педагогический университет», возглавляемого председателем первичной профсоюзной организации Самарского государственного социально-педагогического университета С.А. Севенюк (далее-работники), с одной стороны, и федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Самарский государственный социально-педагогический университет» (далее - СГСПУ) в лице ректора О.Д. Мочалова (далее - работодатель), с другой стороны, заключили настоящий Коллективный договор о нижеследующем.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Самарский государственный социально-педагогический университет» на 2019-2022 гг. (далее - Коллективный договор) является правовым актом, заключенным между работодателем и работниками в лице их представителей, регулирующим социально-трудовые отношения в СГСПУ на основе согласования взаимных интересов сторон. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего Коллективного договора и обязуются систематически (не реже 1 раза в год) контролировать ход их реализации.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются: Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (далее – ТК РФ); Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»; Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; Закон Самарской области от 10.10.2012 № 90-ГД «О социальном партнерстве в сфере труда на территории Самарской области»; Устав федерального государственного бюджетного

образовательного учреждения высшего образования «Самарский государственный социально-педагогический университет)», утвержденный приказом Минобрнауки России от 20.12.2018 № 1213; Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2018-2020 год; Самарское областное трехстороннее соглашение между Правительством Самарской области, Федерацией профсоюзов Самарской области и Ассоциацией «Союз работодателей Самарской области» о регулировании социально-трудовых соглашений в 2018-2020 годах;

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников СГСПУ и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.4. Сторонами Коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя ректора О.Д. Мочалова;
- работники СГСПУ в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации С.А. Севенюк;

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников СГСПУ, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования СГСПУ, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем СГСПУ.

1.7. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания представителями сторон и действует в течение трех лет. Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

1.8. В течение семи дней со дня подписания Коллективного договора работодатель направляет его на уведомительную регистрацию в департамент

трудовых отношений Министерства труда, занятости и миграционной политики Самарской области.

1.9. Работодатель и профсоюзный комитет СГСПУ в месячный срок после вступления в силу Коллективного договора обязуются довести его содержание до сведения всех работников СГСПУ. С этой целью текст Коллективного договора публикуется в газете «Молодой учитель» и размещается на официальном сайте СГСПУ.

1.10. Изменение и внесение дополнений в Коллективный договор могут производиться в течение срока его действия по совместному решению представителей сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст Коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего Коллективного договора. Принятые изменения и дополнения оформляются приложениями к Коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения коллектива СГСПУ через газету «Молодой учитель» и официальный сайт СГСПУ.

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

1.12. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) СГСПУ коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.13. При ликвидации СГСПУ Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения процедуры ликвидации, установленной действующим законодательством РФ.

1.14. Стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, за нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Коллективным договором, за другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с законодательством РФ. Контроль за выполнением обязательств по Коллективному

договору осуществляется совместной комиссией работодателя и профкома, назначаемой приказом. Комиссия не реже одного раза в год осуществляет проверку исполнения условий Коллективного договора. Результаты работы комиссии публикуются в газете «Молодой учитель» и размещаются на официальном сайте СГСПУ.

1.15. В целях эффективной реализации положений Коллективного договора стороны обязуются проводить взаимные консультации, обмен необходимой информацией, совместно участвовать в разработке программ, направленных на повышение уровня социально-трудовых и профессиональных отношений.

1.16. Основными задачами администрации и работников СГСПУ является подготовка высококвалифицированных специалистов в области гуманитарного, педагогического, экономического, социального, культурного, естественно-научного образования и образования в сфере информационных систем, научно-педагогических кадров высшей квалификации, переподготовка и повышение квалификации руководящих работников и специалистов, организация и проведение фундаментальных и прикладных научных исследований.

Исходя из этого:

- Администрация СГСПУ обязуется: создавать благоприятные условия труда для работников вуза и обеспечивать им социальные гарантии, поощрять высокопродуктивный труд

- Работники СГСПУ обязуются: соблюдать трудовую дисциплину, бережно относиться к имуществу СГСПУ, выполнять требования Правил внутреннего трудового распорядка СГСПУ и настоящего коллективного договора.

1.17. Содержание и структура Коллективного договора определены по соглашению сторон. Договор состоит из следующих разделов:

1. Общие положения
2. Трудовые отношения
3. Охрана и безопасность труда
4. Социальные гарантии работников
5. Гарантии прав членов профсоюзной организации и выборных профсоюзных

работников

6. Ответственность сторон и контроль за выполнением коллективного договора.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Особенности регулирования трудовых отношений работников СГСПУ определяются Конституцией РФ, ТК РФ, федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом СГСПУ (утв. приказом Минобрнауки России от 20.12.2018 № 1213), Порядком проведения конкурса на замещение должностей научных работников (утв. приказом Минобрнауки России от 02.09.2015 № 937), Положением о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу (утв. приказом Минобрнауки России от 30.03.2015 № 293), Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Правилами внутреннего трудового распорядка СГСПУ и другими локальными актами.

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором и настоящим коллективным договором. Заключение трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, а также переводу на такую должность предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности (ст.332ТК РФ).

2.2. В целях сохранения непрерывности учебного процесса допускается заключение трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности при приёме на работу по совместительству – на срок не более одного года, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу.

2.3. При избрании работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им

по срочному трудовому договору должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, новый трудовой договор не заключается.

В этом случае действие срочного трудового договора с работником продлевается по соглашению сторон (дополнительному соглашению), заключаемому в письменной форме, на определённый срок не более пяти лет или на неопределённый срок.

2.4. Прием на работу в СГСПУ осуществляется в соответствии с установленными квалификационными требованиями на основании заключенного трудового договора и оформляется приказом СГСПУ. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон.

2.5. При приеме на работу в СГСПУ работники обязаны предоставить работодателю медицинские документы, подтверждающие прохождение обязательных медицинских осмотров (освидетельствований), а также справки о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям.

2.6. Трудовые договоры заключаются на:

-неопределенный срок;

-на определенный срок (срочный трудовой договор).

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы и условий ее выполнения, а также в соответствии с ТК РФ.

2.7. Работодатель обязуется:

2.7.1. Включать в трудовой договор обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ. Дополнительные условия не должны ухудшать положения работника, установленного трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными актами, Коллективным договором.

2.7.2. Ознакомить работника, поступающего на работу в СГСПУ, с Уставом

СГСПУ, настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка СГСПУ, иными нормативными актами СГСПУ, имеющими отношение к трудовой функции работника, под роспись.

2.7.3. Включать в трудовой договор обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ. При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.7.4. Производить изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст.72.2 ТК РФ, ст.74 ТК РФ.

2.7.5. При принятии решения о сокращении численности или штата работников СГСПУ и о расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ст.81 ТК РФ работодатель обязуется в письменной форме сообщить об этом в профком не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае массового высвобождения – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст.82 ТК РФ).

Стороны договорились, что применительно к СГСПУ высвобождение является массовым, если сокращается более 3-х процентов от числа работников СГСПУ в течение 30 календарных дней.

2.7.6. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора с работником из числа профессорско-преподавательского состава допускается только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение учебных планов, образовательных программ, контингента обучающихся и др.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работа по определенной специальности, квалификации или должности). В течение учебного года изменение

существенных условий трудового договора с работником из числа профессорско-преподавательского состава допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

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

2.7.8. Создавать необходимые условия для проведения учебного процесса, научной и методической работы научно-педагогических работников СГСПУ.

2.7.9. Предоставлять оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днём (не менее 3-х календарных дней) (ст. 119 ТК РФ).

2.7.10. Предоставлять работникам, имеющим одного и более детей в возрасте до 14 лет, дополнительный отпуск по их заявлениям до 14 календарных дней без сохранения заработной платы.

2.7.11. Организовывать систематическую работу по повышению квалификации работников СГСПУ.

2.7.12. Развивать внешнеэкономические связи и содействовать участию работников в международных научных программах, проектах, грантах и научно-исследовательских контрактах по заказам зарубежных организаций.

2.7.13. Выделять дополнительные средства из средств от приносящей доход деятельности для реализации программ негосударственного пенсионного обеспечения (при наличии средств).

2.7.14. Перечислять на счёт профкома в соответствии с ст.28 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», и ст. 377 ТК РФ финансовые средства для целевого использования на культурно-массовую (приобретение билетов в театр) и физкультурно-оздоровительную (участие в спартакиадах, приобретение спортивного инвентаря, путёвок в санатории и на базы отдыха) работу (при наличии средств).

2.7.15. Выплачивать при увольнении работника по собственному желанию, в связи с выходом на пенсию, при стаже работы в СГСПУ:

от 15 до 20 лет – одну месячную заработную плату;

свыше 20 лет – две месячные заработные платы.

2.8. Стороны договорились, что увольнение по инициативе работодателя работников, являющихся членами профсоюза: по статье 81, п.2 – в связи с сокращением численности работников СГСПУ или по статье 81, п.3 – в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, допускается лишь с предварительного согласия профсоюзной организации СГСПУ.

2.9. Должности декана факультета, заведующего кафедрой являются выборными. Порядок выборов на указанные должности определяется Уставом СГСПУ и локальными актами СГСПУ.

2.10. Учебная, методическая, научно-исследовательская, воспитательная, профориентационная работа и повышение квалификации научно-педагогического работника из числа профессорско-преподавательского состава отражается в индивидуальном плане преподавателя на учебный год и составляет не более 1448 часов на 1 ставку.

2.11. Объём учебной работы научно-педагогического работника из числа профессорско-преподавательского состава на учебный год устанавливается ежегодно решением Учёного совета СГСПУ в зависимости от его квалификации и должности в размере до 900 часов на 1 ставку.

2.12. Научно-педагогические и иные работники СГСПУ, привлекаемые для проведения научно-исследовательских, экспериментальных и опытных работ, имеют право выполнять работы по гражданско-правовым договорам в соответствии с Гражданским кодексом Российской Федерации (далее – ГК РФ), а также заключать с работодателем дополнительные соглашения о выполнении сверх утвержденных индивидуальным планом учебных и научных работ различных видов, в том числе по разработке и внедрению новых технологий обучения, оказанию платных образовательных услуг (обучение по программам дополнительного образования и т.д.).

2.13. Работодатель обязуется производить выплату заработной платы два раза в месяц в следующие сроки: 07 и 22 числа каждого месяца, на основании табеля

учета использования рабочего времени. Заработная плата перечисляется СГСПУ на открытый лицевой счет работника в банке. Действия по открытию счета в банке на имя работника для перечисления его заработной платы могут быть совершены от имени работника СГСПУ при условии заключения договора ректором СГСПУ с обслуживающим банком или государственного контракта в соответствии с Федеральным законом от 05.04.2013 № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд»

Оплата услуг по перечислению и выплате сумм заработной платы осуществляется за счет средств СГСПУ.

2.14. Система оплаты труда работников СГСПУ устанавливается в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных 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 в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений».

2.15. Штатное расписание СГСПУ формируется в соответствии с утвержденной структурой и утверждается ректором СГСПУ в пределах фонда оплаты труда: профессорско-преподавательского состава - на предстоящий учебный год; административно-управленческого, учебно-вспомогательного и прочего обслуживающего персоналов - на календарный год.

2.16. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются работодателем в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.17. Виды выплат компенсационного и стимулирующего характера, порядок

и критерии их установления работникам СГСПУ определяются в соответствии с Положением об оплате труда работников СГСПУ и Положением об установлении выплат стимулирующего характера работникам СГСПУ, в пределах имеющихся средств, в том числе от приносящей доход деятельности.

2.18. Режим рабочего времени работников СГСПУ регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка СГСПУ в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.19. Привлечение работников СГСПУ к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа СГСПУ в целом или его отдельных структурных подразделений.

2.20. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

2.20.1. Для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2.20.2. Для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

2.20.3. Для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

2.21. Работодатель предоставляет работникам СГСПУ ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ); педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается

Правительством Российской Федерации.

2.22. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения профкома СГСПУ не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьёй 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работников. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала (ст.123 ТК РФ). Перенос отпуска регулируется законодательством (ст. 124 ТК РФ). Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ). Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

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. При этом излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части, при этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней (ст.125 ТК РФ).

2.23. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования. (ст. 335 ТК РФ).

2.24. При наличии финансовых возможностей, при направлении работника в служебную командировку ему возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, а также суточные расходы. Выдача денежных средств под отчет на командировочные расходы осуществляется безналичным способом по заявлению подотчетного лица с указанием в нем реквизитов, необходимых для перечисления на счет работника СГСПУ, открытый в кредитной организации, в рублях, с применением банковских карт, используемых в рамках «зарплатного» проекта.

3. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

3.1. Работодатель через руководителей структурных подразделений обязуется информировать работников о нормативных требованиях к условиям работы на их рабочих местах, а также фактическом состоянии этих условий.

Указанная информация должна быть представлена любому работнику СГСПУ по его просьбе.

3.2. Для проведения мероприятий по улучшению условий охраны труда СГСПУ выделяет средства (при их наличии), из всех источников финансирования в соответствии с требованиями, установленными нормативными правовыми актами РФ.

3.3. СГСПУ по согласованию с профкомом ежегодно разрабатывает и реализует мероприятия по охране труда.

3.4. СГСПУ разрабатывает и утверждает порядок обучения и график проверки знаний по охране труда работников СГСПУ.

3.5. СГСПУ разрабатывает и утверждает сроки проведения специальной оценки условий труда.

3.6. Первичная профсоюзная организация работников СГСПУ совместно с представителями СГСПУ имеет право на осуществление контроля соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением им условий коллективных договоров, соглашений в соответствии со ст. 370 ТК РФ.

3.7. СГСПУ обеспечивает:

Медицинский осмотр работников СГСПУ (один раз в два года), занятых на работе с вредными условиями труда (по утвержденному списку работников СГСПУ, подлежащих периодическому медицинскому осмотру согласно приказу Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 № 302н; выдачу отдельным категориям работников специальной одежды, специальной обуви, мыла, дезинфицирующих средств и других средств защиты; (Приложение к Коллективному договору № 4 Перечень профессией и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск; Приложение № 5 Положение о порядке и условиях предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днём в СГСПУ; Приложение № 6 Перечень должностей, работа на которых, связана с загрязнением и даёт право на бесплатное получение мыла (200г на месяц); Приложение № 2 Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты отдельным категориям работников);

3.8. Работники СГСПУ при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники СГСПУ, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник СГСПУ освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

3.9. В СГСПУ создаются специальные комиссии: для расследования каждого несчастного случая в порядке, установленном ст. 229 ТК РФ; по охране труда, в

соответствии со ст. 218 ТК РФ.

3.10. СГСПУ проводит проверку выполнения руководителями всех подразделений предложений общественных инспекторов, комиссии по охране труда не реже 1 раза в 3 месяца.

4. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ РАБОТНИКОВ

4.1. СГСПУ вправе: предоставлять отпуск до трех рабочих дней по семейным обстоятельствам (собственная свадьба, свадьба детей, смерть близких родственников и др.) с сохранением заработной платы.

4.2. Организовывать выполнение программы по поддержке молодых преподавателей и научных работников (Приложение № 5).

4.3. Предоставлять работникам возможность для занятий спортом на базе спортивных, тренажёрных залов СГСПУ, физкультурно-оздоровительного комплекса с плавательным бассейном "Буревестник", открытых спортивных площадок СГСПУ в свободное от учебных занятий время, а также на базе спортивно-оздоровительного лагеря «Юность».

4.4. Организовывать для работников проведение культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий, совместно с первичной профсоюзной организацией студентов СГСПУ организовывать для детей работников (дошкольного и младшего школьного возраста) новогодний праздник.

4.5. Производить совместно с профсоюзным комитетом учёт работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, согласно Жилищному кодексу РФ.

4.6. Оказывать материальную помощь при наличии средств ветеранам Великой Отечественной войны и труда; лицам, имеющим особые заслуги перед вузом; работникам СГСПУ в связи с возникшими сложными жизненными ситуациями.

4.7. Выплачивать выходное пособие в размере среднего месячного заработка работникам, уволившимся по п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ (признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским

заключением, выданным в порядке, установленном Федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации).

4.8. Научно-педагогическим работникам из числа профессорско-преподавательского состава СГСПУ, имеющих детей дошкольного и младшего школьного возраста, составлять расписание занятий с учётом удобного для них времени.

4.9. Работникам СГСПУ, имеющим детей в возрасте от 7 до 10 лет предоставлять 1 сентября 1 день отпуска с сохранением заработной платы.

4.10. Предоставлять установленные ТК РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в СГСПУ в объеме и на условиях заключенного между сторонами соглашения (договора).

4.11. Ветеранам труда, прекратившим трудовые отношения с СГСПУ, сохранять права пользования объектами социально-бытовой сферы и услугами культурно-просветительских учреждений.

4.12. Работникам, достигшим возраста 50, 55 (для женщин), 60, 65, 70 лет и через каждые последующие 5 лет, по представлениям руководителей структурных подразделений, выплачивать премии в следующих размерах:

-проработавшим в СГСПУ 10 лет и более в размере 100% должностного оклада;

-проработавшим в СГСПУ менее 10 лет в размере 50% должностного оклада.

4.13. Оказывать материальную помощь на погребение умершего работника и в случае смерти близких родственников (родители, дети, супруг(а)).

4.14. Работники СГСПУ (члены первичной профсоюзной организации работников СГСПУ) оплачивают абонементы в физкультурно-оздоровительный комплекс с плавательным бассейном «Буревестник» в размере 50 % от полной стоимости. Оставшаяся часть стоимости (50 %) компенсируется ВУЗу за счет средств первичной профсоюзной организации работников СГСПУ.

Первичная профсоюзная организация работников СГСПУ обязуется:

4.15. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом «О

профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом профсоюза, настоящим Коллективным договором. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы.

4.16. Осуществлять контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

4.17. Оказывать материальную помощь членам первичной профсоюзной организации работников СГСПУ в случаях длительной болезни, сложных семейных обстоятельств за счет средств первичной профсоюзной организации СГСПУ

4.18. Организовывать оздоровление работников СГСПУ членов первичной профсоюзной организации работников СГСПУ в санаториях, учреждениях отдыха с частичной оплатой путевок - из средств первичной профсоюзной организации.

4.19. Выделять материальную помощь работникам, членам первичной профсоюзной организации работников СГСПУ, приобретающим путёвки в детские оздоровительные лагеря.

4.20. Оказывать содействие (правовая и материальная поддержка) работникам СГСПУ, членам первичной профсоюзной организации работников СГСПУ (будущим матерям).

4.21. При зачислении ребенка в первый класс, работнику СГСПУ, члену первичной профсоюзной организации работников СГСПУ, выплачивать 1000 рублей - из средств первичной профсоюзной организации работников СГСПУ.

4.22. Детям в возрасте до 15 лет, родители которых работают в СГСПУ и являются членами профсоюзной организации работников СГСПУ, выделять новогодние подарки.

4.23. Использовать все формы гласности с целью наиболее полной информации о деятельности сторон по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников СГСПУ.

5. ГАРАНТИИ ПРАВ ЧЛЕНОВ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТНИКОВ СГСПУ И ВЫБОРНЫХ ПРОФСОЮЗНЫХ РАБОТНИКОВ

5.1. Работодатель и первичная профсоюзная организация работников СГСПУ договорились, что профсоюзные членские взносы удерживаются из заработной платы работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации, на основании письменного заявления работника. Работодатель обязуется бесплатно для профсоюза организовывать безналичное удержание из заработной платы работников профсоюзных членских взносов и их перечисление на расчетный счет профкома в течение 3-х дней со дня выплаты заработной платы.

5.2. Работодатель обязуется:

- предоставлять по запросу первичной профсоюзной организации работников СГСПУ информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников;

- предоставить в бесплатное пользование первичной профсоюзной организации работников СГСПУ помещение;

- предоставить первичной профсоюзной организации работников СГСПУ в бесплатное пользование средства связи: телефон, Интернет;

- выделять по заявкам первичной профсоюзной организации работников СГСПУ бесплатно автотранспорт для проведения профсоюзных мероприятий;

- создавать членам первичной профсоюзной организации работников СГСПУ оптимальные условия для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка и места работы;

- предоставлять помещения в СГСПУ для проведения конференций, обучения профактива, проведения заседаний первичной профсоюзной организации работников СГСПУ;

5.3. В соответствии с пунктом 10.3.4 Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки РФ, на 2018 - 2020 годы не освобожденному от основной работы в СГСПУ руководителю первичной профсоюзной организации работников СГСПУ учебная нагрузка может сокращаться на 0,25 ставки соответствующей должности с сохранением получаемой заработной платы.

5.4. Работники, входящие в состав выборных органов первичной профсоюзной организации работников СГСПУ и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия первичной профсоюзной организации, а председатель первичной профсоюзной организации работников - Обкома Профсоюза. Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия первичной профсоюзной организации, членами которой они являются.

5.5. Увольнение по инициативе работодателя работников, входящих в состав выборных органов первичной профсоюзной организации работников СГСПУ не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия первичной профсоюзной организации работников СГСПУ, а руководителя первичной профсоюзной организации СГСПУ - только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

5.6. Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных выборного органа первичной профсоюзной организации СГСПУ по охране труда и представителей первичной профсоюзной организации в создаваемых в СГСПУ совместных комиссиях по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускается только с предварительного согласия первичной профсоюзной организации СГСПУ.

5.7. Члены выборных органов первичной профсоюзной организации СГСПУ, не освобожденные от основной работы, уполномоченные первичной профсоюзной организации СГСПУ по охране труда, представители профсоюзной организации в

создаваемых в СГСПУ комиссиях по охране труда освобождаются от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы. Указанные работники освобождаются от основной работы с сохранением заработка на основании представлений первичной профсоюзной организации работников СГСПУ.

5.8. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов собраний, президиумов, пленумов, конференций, созываемых профсоюзом, а также для участия в работе выборных органов первичной профсоюзной организации СГСПУ (Профком, комиссии Профкома). Указанные лица освобождаются от основной работы по представлению первичной профсоюзной организации работников СГСПУ. Средний заработок за счет средств СГСПУ оплачивается при условии их фактического участия в названных мероприятиях.

5.9. Работа на выборной должности председателя первичной профсоюзной организации работников СГСПУ в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности СГСПУ, факультетов, кафедр и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при избрании по конкурсу на замещение должностей научно-педагогических работников, при разработке внутривузовских положений по рейтингам факультетов и кафедр. (п.10.5 Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки РФ на 2018-2020 гг.)

5.10. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, уставленном Трудовым кодексом Российской Федерации. (п.10.6. Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки РФ на 2018-2020 гг.).

5.11. При рассмотрении индивидуального трудового спора работник вправе передать свои полномочия представителю первичной профсоюзной организации работников СГСПУ, для чего обращается с письменным заявлением на имя председателя первичной профсоюзной организации работников СГСПУ. Первичная профсоюзная организация работников СГСПУ в течение трех рабочих дней рассматривает вопрос и принимает по нему решение на основе представленных документов согласно действующему законодательству РФ.

5.12. Стороны могут совместно вносить предложения о награждении членов первичной профсоюзной организации работников СГСПУ, работников профсоюзных органов СГСПУ знаками отличия профсоюза, территориальной организации профсоюза, а также профсоюзных объединений, в которые входят профсоюз и его организации, и о поддержке ходатайств о награждении их государственными наградами, присвоении им почетных званий.

6. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН И КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

6.1. Ответственность сторон наступает в соответствии с действующим законодательством.

6.2. Работодатель и первичная профсоюзная организация работников СГСПУ обязуются принимать предусмотренные действующим законодательством меры к должностным лицам, не выполняющим обязательства по коллективному договору.

6.3. Контроль за выполнением обязательств по Коллективному договору осуществляют работодатель, первичная профсоюзная организация работников СГСПУ и вышестоящие органы.

6.4. Работодатель обеспечивает своевременное выполнение относящихся обязательств по Коллективному договору, 2 раза в год докладывает на заседании первичной профсоюзной организации работников СГСПУ о ходе их выполнения, совместно с первичной профсоюзной организации работников СГСПУ отчитывается перед коллективом о выполнении обязательств по Коллективному договору за полугодие и год, проводит не менее двух раз в год, с привлечением

профсоюзного актива, массовую проверку выполнения Коллективного договора, обсуждает пути его реализации.

Рассматривает критические замечания работников, поступившие в ходе обсуждения, и в двухнедельный срок информирует коллектив о принятых мерах. Если осуществление предложений выходят за пределы компетенции работодателя, то они направляются в вышестоящие по подчиненности органы (хозяйственные и профсоюзные) для принятия соответствующих решений.

6.5. Приложения, принятые совместно работодателем и первичной профсоюзной организацией работников СГСПУ, считать неотъемлемой частью Коллективного договора.

6.6. К Коллективному договору прилагаются следующие документы:

Приложение № 1. Перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск в СГСПУ.

Приложение № 2. Положение о порядке и условиях предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Самарский государственный социально-педагогический университет» (СГСПУ).

Приложение № 3. Перечень должностей, работа на которых, связана с загрязнением и дает право на бесплатное получение мыла.

Приложение № 4. Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты отдельным категориям работников СГСПУ.

Приложение № 5. Программа по поддержке молодых преподавателей в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Самарский государственный социально-педагогический университет» на 2019-2022 годы.

Приложение № 1
к Коллективному договору федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Самарский государственный социально-педагогический университет» на 2019-2022 гг.

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной организации работников СГСПУ



С.А. Севенюк
«28» мая 2019 г.

УТВЕРЖДАЮ

Ректор СГСПУ



О.Д. Мочалов
«28» мая 2019 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей с вредными условиями труда,
работа в которых дает право на дополнительный отпуск в СГСПУ

№	Наименование профессий и должностей	Продолжительность дополнительного отпуска (в календарных днях)
1.	Лаборант, заведующий лабораторией и его заместитель, работающие по анализу с применением газообразных и легко-летучих токсических веществ: - этиловый спирт и другие растворители, - марганцевые соединения.	14
2.	Уборщик мусоропроводов, занятых на постоянной работе в жилых домах	7
3.	Газосварщик, занятый на работе в помещениях	14

Приложение № 2
к Коллективному договору федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Самарский государственный социально-педагогический университет» 2019-2022 гг.

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной организации работников СГСПУ



С.А. Севенюк
2019 г.

УТВЕРЖДАЮ

Ректор СГСПУ



О.Д. Мочалов
2019 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования
«Самарский государственный социально-педагогический университет»

Самара, 2019

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке и условиях предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Самарский государственный социально-педагогический университет» (далее Положение) регулирует основания, условия и порядок предоставления работникам федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Самарский государственный социально-педагогический университет» (далее-СГСПУ) ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков.

1.2. В соответствии со ст. 101 Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ) под ненормированным рабочим днем понимается особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники СГСПУ могут по распоряжению работодателя при необходимости привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. При этом перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем подлежит утверждению коллективным договором.

2. Основания предоставления ежегодных дополнительных отпусков

2.1. Основанием для предоставления дополнительного отпуска является постановление Правительства РФ от 11.12.2002 № 884 (с измен. от 30.09.2014) «Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств федерального бюджета (далее – постановление № 884).

2.2. Ненормированный рабочий день в СГСПУ применяется в отношении должностей работников, указанных в Приложении № 1 к настоящему Положению.

2.3. Работники с ненормированным рабочим днем в случаях производственной необходимости могут привлекаться для выполнения возложенных на них трудовых обязанностей сверх нормальной продолжительности рабочего времени. При этом

переработка для этих работников не считается сверхурочной работой и не компенсируется оплатой в повышенном размере.

Особенностью режима ненормированного рабочего времени является тот факт, что работа сверх нормальной продолжительности рабочего времени производится без дополнительной оплаты за это, даже в одинарном размере. Единственной формой компенсации при этом является предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска.

2.4. Введение в индивидуальном порядке режима ненормированного рабочего дня осуществляется по приказу ректора СГСПУ с извещением работника не позже чем за два месяца. Режим ненормированного рабочего дня может устанавливаться также для работников, занятых на условиях неполной рабочей недели (для работников на условиях неполного рабочего дня такой режим устанавливаться не может).

2.5. У работника, должность которого внесена в перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, право на дополнительный отпуск возникает независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

2.6. Ненормированный рабочий день не устанавливается работникам, для которых введены гибкое рабочее время (ст. 102 ТК РФ) или суммированный учет рабочего времени (ст. 104 ТК РФ), а также работникам, осуществляющим выполнение работ на условиях совмещения или совместительства.

3. Условия и порядок предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска

3.1. Дополнительный отпуск, предоставляемый работникам СГСПУ с ненормированным рабочим днем, определяется Коллективным договором СГСПУ, его продолжительность должна составлять не менее 3-х календарных дней.

3.2. Конкретная продолжительность дополнительного отпуска по соответствующим должностям зависит от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами

нормальной продолжительности рабочего времени и других условий, но не более 12 календарных дней.

3.3. Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам СГСПУ с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

3.4. Предоставление отпуска осуществляется в соответствии с графиком, оформляется приказом (распоряжением) ректора СГСПУ, о предоставлении отпуска работник информируется под роспись.

3.5. Если работник от использования дополнительного отпуска откажется, время такого отпуска может быть по решению администрации заменено выплатой денежной компенсации в порядке, установленном ст. 126 ТК РФ. Для получения компенсации работник должен предоставить на имя работодателя письменное заявление и получить одобрение на ее получение. В свою очередь работодатель вправе отказать в выплате компенсации и предоставить оплачиваемый дополнительный отпуск.

3.6. Согласно ст. 126 ТК РФ компенсация дополнительного отпуска за работу по режиму ненормированного рабочего дня не может выплачиваться беременным женщинам, работникам в возрасте до 18 лет, а также работникам, занятым на тяжелых работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.7. В условиях ненормированного рабочего времени работники только в исключительных случаях эпизодически могут быть привлечены к трудовым обязанностям. Не допускается привлекать работников к выполнению несвойственных им трудовых обязанностей, т.е. обязанностей по другим должностям или обязанностям, выполнение которых должно производиться работниками с большим тарифным разрядом или получающими более высокую заработную плату.

4. Заключительные положения

4.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его подписания.

4.2. Иные вопросы, не отраженные в настоящем Положении, подлежат разрешению в соответствии с действующим законодательством РФ.

Приложение № 1
к Положению о порядке и условиях предоставления дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Самарский государственный социально-педагогический университет»

**Максимальная продолжительность дополнительного отпуска
по соответствующим должностям в СГСПУ**

№ п/п	Перечень должностей работников СГСПУ	Максимальная продолжительность дополнительного отпуска, по соответствующим должностям с ненормированным рабочим днем (в календарных днях)
1.	Проректор по административно-хозяйственной работе	6
2.	Помощник проректора административно-хозяйственной работе	6
3.	Проректор по учебно-методической работе и качеству образования	6
4.	Заведующий библиотекой и его заместители	6
5.	Заведующие секторами библиотеки	6
6.	Библиотекари, в том числе старшие, ведущие, главные, библиограф, редактор библиотеки	5
7.	Заведующие учебными (учебно-научными) лабораториями	4
8.	Начальники управлений, отделов, служб их заместители	6
9.	Юрисконсульт	5
10.	Специалисты по кадрам	6
11.	Заведующий архивом	4
12.	Документовед	4
13.	Ведущие экономисты, экономисты, статистик	6
14.	Главный бухгалтер, работники бухгалтерии	6
15.	Секретарь Ученого Совета; секретарь ректора; секретарь проректора	3
16.	Заведующий хозяйством	3
17.	Главный инженер	4
18.	Инженер	3
19.	Ведущий инженер по мобилизационной работе	6
20.	Техник	3
21.	Главный энергетик	4
22.	Водитель	3
23.	Специалисты по учебно-методической работе учебно-методического управления, управления образовательных программ	6
24.	Специалист по охране труда	6

Приложение № 3
к Коллективному договору федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Самарский государственный социально-педагогический университет» на 2019-2022 гг.

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной организации работников ФГБОУ ВО «Самарский государственный социально-педагогический университет» С.А. Севенюк
«09» _____ 2019 г.



УТВЕРЖДАЮ

Ректор ФГБОУ ВО «Самарский государственный социально-педагогический университет» Д.Д. Мочалов
«09» _____ 2019 г.



ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, работа на которых, связана с загрязнением и дает право на бесплатное получение мыла

№ п/п	Профессия или должность	Вид работ	Норма выдачи на одного работника (в граммах на месяц)
1.	<ul style="list-style-type: none"> - дворник; - уборщик мусоропровода; - заведующий лабораторией; - старший лаборант; - лаборант; - работники библиотеки; - уборщик служебных помещений; - плотник; - инженер; - заведующий архивом; - прораб; - заведующий складом; - гардеробщик; - заведующий хозяйством; - архивариус; - кастелянша. - специалист по кадрам (отдел кадров студентов) 	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями.	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах).
2.	<ul style="list-style-type: none"> - водитель; - электромонтер; - электрогазосварщик; - слесарь-сантехник. 	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, лаки, краски, клеи, мазут, битум.	300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах).

Основание: Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17.12.2010 № 1122 н (в ред. от 23.11.2017 № 805н) «Об утверждении типовых

норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами».

Приложение № 4
к Коллективному договору федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Самарский государственный социально-педагогический университет» на 2019-2022 гг.

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной организации работников СГСПУ

«» С.А. Севенюк
2019 г.



«» О.Д. Мочалов
2019 г.

НОРМЫ

бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты отдельным категориям работников СГСПУ

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
1	2	3	4
1.	Лаборант, техник (преподаватель), занятые в химических и технологических лабораториях	Халат хлопчатобумажный Фартук прорезиненный с нагрудником Перчатки резиновые Очки защитные	1 Дежурный Дежурные До износа
2	Лаборант, техник (преподаватель), занятые в лабораториях (кабинетах физики)	Перчатки диэлектрические Указатель напряжения Коврик диэлектрический	Дежурные Дежурный Дежурный
3.	Библиотекарь, архивариус	Халат хлопчатобумажный	1
4.	Кастелянша, комендант, заведующий общежитием	Халат хлопчатобумажный	1
5.	Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный	1
6.	Слесарь-ремонтник, водитель	Костюм хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные	1 12 пар
7.	Уборщик служебных помещений	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные	1 6 пар
8.	Дворник, уборщик мусоропровода	Костюм хлопчатобумажный Фартук хлопчатобумажный с нагрудником Рукавицы комбинированные	1 1 6 пар
9.	Электромонтер по ремонту	Полукомбинезон хлопчатобумажный	1

	обслуживанию электрооборудования	Перчатки диэлектрические Галоши диэлектрические	Дежурные Дежурные
10.	Слесарь-сантехник по ремонту канализационной сети и ассенизаторских устройств	Костюм хлопчатобумажный Сапоги резиновые Рукавицы комбинированные Перчатки резиновые Противогаз шланговый	1 1 пара 6 пар Дежурные Дежурный
11.	Столяр, плотник	Костюм хлопчатобумажный Фартук хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные	1 2 4 пары
12.	Газоэлектросварщик	Костюм хлопчатобумажный Костюм брезентовый Сапоги резиновые Рукавицы брезентовые	1 1 1 пара 4 пары

ОСНОВАНИЕ: Постановление Минтруда РФ от 29.12.1997 № 68 (ред. от 05.05.2012) «Об утверждении Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты»:-

При заключении трудового договора сотрудник знакомится с нормами выдачи средств индивидуальной защиты, а также с правилами их эксплуатации.

Работники должны бережно относиться к выданным в их пользование средствам индивидуальной защиты, своевременно ставить в известность работодателя о необходимости химчистки, стирки, сушки, ремонта, дегазации, дезактивации, дезинфекции, обезвреживания и обеспыливания специальной одежды, а также сушки, ремонта, дегазации, дезактивации, дезинфекции, обезвреживания специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

Приложение № 5
к Коллективному договору федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Самарский государственный социально-педагогический университет» на 2019-2022 гг.

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной организации работников

С.А. Севенюк
_____ 2019 г.



Д. Д. Мочалов
_____ 2019 г.

Программа по поддержке молодых преподавателей
в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении
высшего образования
«Самарский государственный социально-педагогический университет»
на 2019-2022 годы

Самара, 2019

1. Общие положения

1.1. Программа по поддержке молодых преподавателей в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Самарский государственный социально-педагогический университет» (далее - Программа) создана для информирования и стимулирования молодых преподавателей федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Самарский государственный социально-педагогический университет» (далее - СГСПУ) о мерах поддержки их профессионального роста в соответствии со стратегическими задачами вуза.

1.2. Молодой преподаватель - это лицо из числа штатных преподавателей в возрасте до 35 лет включительно.

1.3. Программа осуществляется под руководством ректора СГСПУ через проректора по научно-исследовательской работе.

1.4. Для реализации направлений работы Программы отделом кадров сотрудников в срок до 1 сентября текущего года создается база данных о молодых преподавателях СГСПУ, в которой хранится информация об их уровне образования и квалификации. Два раза в год база данных обновляется.

1.5. Материальное обеспечение программы формируется из внебюджетных средств вуза, факультета и средств проектов, программ, хоздоговоров и грантов.

2. Цель и задачи Программы.

2.1. Цель Программы - формирование кадрового ресурса СГСПУ в соответствии со Стратегией развития СГСПУ на 2018-2022 гг., Политикой и Целями в области качества.

2.2. Задачи Программы:

- обеспечение условий для содействия молодым преподавателям в проведении научно-исследовательской и опытно-конструкторской работы и представлению ее результатов;

- создание информационной среды для обеспечения участия молодых

преподавателей в конкурсных мероприятиях;

- обеспечение повышения квалификации;
- обеспечение помощи в оформлении документов для участия в конкурсных мероприятиях и при создании инновационных структур, хозяйственных обществ, бизнес - инкубаторов;
- обеспечение морального и материального стимулирования вклада молодых преподавателей в деятельность СГСПУ.

3. Основные направления реализации Программы.

3.1. В области обеспечения условий по содействию молодым преподавателям в проведении научно-исследовательской и опытно-конструкторской работы (далее - НИОКР) и представлению ее результатов:

- предоставление на безвозмездной основе помещений и оборудования для проведения НИОКР, экспериментальных работ (по согласованию с руководителями структурных подразделений);
- обеспечение на безвозмездной основе публикации результатов НИОКР, экспериментальных и творческих работ в изданиях СГСПУ;
- предоставление преимущественного права на включение в план издательской деятельности СГСПУ.

3.2. В области создания информационной среды для обеспечения участия молодых преподавателей в конкурсных мероприятиях:

- своевременное информирование научно-исследовательской частью, учебно-методическим управлением и отделом рекламы, инноваций и маркетинга молодых преподавателей о проектах, конкурсах, хоздоговорных работах, грантах и т.п. через корпоративную почту СГСПУ;

3.3. В области обеспечения условия для повышения квалификации:

- направление на повышение квалификации не менее 3 раз в течение первых пяти лет работы в СГСПУ;
- направление на стажировку в российские и зарубежные высшие учебные заведения, научные организации (при наличии средств);

3.4. В области обеспечения помощи в оформлении документов для участия в конкурсных мероприятиях и при создании инновационных структур, хозяйственных обществ, бизнес-инкубаторов:

- оказание консультационной поддержки руководителями и сотрудниками соответствующих структурных подразделений;
- разработка проектов необходимой документации.

3.5. В области обеспечения морального и материального стимулирования вклада молодых преподавателей в деятельность СГСПУ:

- единовременная стимулирующая выплата молодым преподавателям при допуске диссертации на соискание степени кандидата наук (5000 рублей) и степени доктора наук (10000 рублей) до защиты в диссертационном совете (при наличии средств) на основании выписки из протокола заседания диссертационного совета о состоявшейся предзащите диссертации;
- публичное награждение благодарственными письмами, грамотами ректора и корпоративной сувенирной продукцией за особые успехи в учебной, научной, культурно-творческой, общественной, спортивной и физкультурно-оздоровительной работе.

Пролито, пронумеровано и скреплено
печатью 37 (тридцать семь) листов.

Ректор
« 21 »

О.Д. Мещеряков
О.Д. Мещеряков

